

Carlos Lanz Rodriguez

# **DOSSIER SOBRE CVG Y LAS EMPRESAS DEL SECTOR ALUMINIO**

Marzo de 2009

Caracas, 9 de Marzo de 2009

Ciudadano: Jorge Giordani

**Ministro del Poder Popular para la Planificación y Desarrollo.**

Su Despacho.-

Apreciado hermano.

Después de saludarte, por esta vía, he tomado la iniciativa de hacerte esta sistematización teórica en torno a la problemática que vive CVG y las empresas básicas, con la plena confianza de que su contenido será considerado como una contribución al proceso evaluativo que debe acompañar cualquier decisión en torno a la grave situación que atraviesan dichas empresas y particularmente las del sector aluminio.

El balance necesario en el marco de la sistematización de las experiencias es un proceso que debe acompañar de rutina a nuestra gestión. Sin embargo, si de algo adolece la administración pública, es precisamente de evaluación-sistematización. Hemos heredado de la cultura puntofijista el expediente de "empezar de nuevo", como círculo vicioso donde no hay continuidad en los planes, donde no hay visión global e integral de la problemática, donde no existe prospectiva estratégica.

De allí nuestro combate permanente a esa herencia nefasta para el proceso revolucionario, ya que ello justifica las incoherencias, las improvisaciones, la politiquería y las corruptelas. Al final no se establecen responsabilidades no hay culpables.

Este proceso lo he podido constatar en forma permanente en la función pública donde me he vinculado, particularmente en la experiencia de CVG y de Alcasa.

Por ejemplo, bajo la dirección de Víctor Álvarez y de Gilberto Buenaño, como presidente y vice-presidentes de CVG respectivamente, estando yo como Director Principal de la Corporación y presidente de Alcasa, como equipo en aquel entonces se planteó llevar a la práctica las orientaciones básicas del MIBAN para las industrias básicas en el marco de la soberanía productiva y tecnológica. De allí surge la propuesta de "reinventar la CVG":

1.- Enfrentar las múltiples secuelas de los planes faraónicos de Gumersindo Rodríguez –CAP para Guayana, bajo la tutela de Sucre Figarella:

- Enfoque de desarrollo exógeno, se promovió la economía de enclave centrada en Puerto Ordaz, con graves asimetrías en el poblamiento y en la ocupación del territorio.

- Tendencia privatizadora y constitución de carteles (aluminio, oro, diamante) con vínculos nacionales e internacionales.
- Modelo mono-exportador, fundado en la industria extractiva y la producción de materia prima.
- Pasivos ambientales de todo tipo, que no solo comprometen la salud pública, sino que amenazan el bienestar de las futuras generaciones.
- Atomización y visión insular de las empresas.
- Lazos de dependencia y de tutela tecnológica por parte de las transnacionales.
- Contratos y convenios lesivos al interés nacional.
- Sindicalismo burocrático, centrado en el economicismo y en la manipulación de las reivindicaciones de los trabajadores.
- Diferenciación salarial de las élites tecnocráticas y exclusión social.

2.- Como revolucionarios a los que se nos encomendó la tarea de impulsar transformaciones en la región y en las empresas, asumimos el compromiso de desarrollar planes y programas que revirtieran el proceso reseñado anteriormente:

- Impulso del desarrollo endógeno-sustentable, desconcentrando el desarrollo industrial.
- Diversificación productiva, agregando valor aguas abajo, colocando en discusión la ampliación de la producción con aluminio primario (Línea V de Alcasa y VI de Venalum ) y en su lugar promover el complejo laminador .
- Propuesta de constitución de la corporación del aluminio, colocar en discusión el papel del LME y sustituirlo por el "PRECIO PAIS", fundar una especie de OPEP del aluminio.
- Ruptura de la dependencia tecnológica y denuncia de los convenios que favorecía a las transnacionales (específicamente la no continuidad del memorando de entendimiento con Glencor para la V Línea de Alcasa).
- Enfrentamiento a los carteles y sus operadores político-sindicales.
- Desarrollo de las EPS como modalidad de construcción del nuevo tejido productivo rumbo al socialismo.
- Política de saneamiento y de mejora de las condiciones ambientales.
- Humanización del trabajo e impulso de la formación socio-política de los trabajadores.

Puedo testimoniar mi preocupación por la falta de continuidad en estas políticas, donde a menudo se invocan múltiples razones. Pero hay que destacar que hay aquí una herencia de la cultura Adeca: apenas se cambia un ministro pareciera que se cambia de gobierno y hay que comenzar de nuevo. Por supuesto, la curva de aprendizaje informándose suele llevar meses a igual que la conformación de los nuevos equipos, terminando en un tremendo problema de ingobernabilidad y carencia de respuestas oportunas ante las problemáticas.

En nuestro caso en CVG-Alcasa, formulamos un PLAN ESTRATEGICO 2007-2012 el cual fue aprobado tanto por la Junta Directiva de la empresa como por la casa matriz CVG, me supongo que reposa en el MPPD. Tan pronto como salí de la empresa parece ser que a todo el mundo se le olvidó lo que elaboramos, reclamo éste que tuve la oportunidad de hacerlo público en una asamblea con la comunidad alcasiana con motivo de la entrega de la presidencia el año pasado. En dicho plan están establecidas 7 líneas de trabajo ensambladas en 4 fases: sostenimiento operativo, normalización, ampliación y diversificación productiva. En concreto no se mantuvo la continuidad del esfuerzo sin explicaciones y hasta donde hemos podido conocer no se hizo un balance o evaluación del plan estratégico para modificarlo, cambiar de orientación, invalidarlo,etc,

En este caso, no se trata de una formulación personal, sino de una orientación institucional que está en correspondencia con las anteriores orientaciones del MIBAN e incluso se adelantó a algunos aspectos que se abordaron posteriormente en el PNSB (2008-2013). He conocido de declaraciones públicas y anuncios diversos donde para nada se refieren a la existencia de esta prospectiva estratégica aprobada en Alcasa. Al contrario, no salgo del asombro como de nuevo se piden auxilios financieros para arreglar a realazos una situación que requiere de visión integral, tal como lo dejamos en desarrollo a propósito de la cultura del ahorro y la productividad, igualmente demanda una perspectiva holística para insertar el sector del aluminio en red o cadena productiva,. Esta ausencia de continuidad en planes y proyecto se hace mucho más grave en las circunstancias donde los carteles como que han renovado sus propósitos de seguir gozando de las ventajas que da el negocio con el aluminio primario y están presionando con la construcción de V y VI línea, cuando sabemos que es inviable por el comportamiento del LME a la baja, por el impacto ambiental, por el alto consumo de energía y porque contradice la estrategia de diversificación productiva.

En este contexto aparece otra implicación que tiene que ver con viabilidad del negocio del aluminio en términos financiero:

- En CVG-Alcasa planteamos darle prioridad a la construcción del complejo laminador (láminas para la industria automovilística, aeronáutica, industria gráfica, envase para alimentos y medicina).
- En el año 2005-2006 firmamos una serie de cartas de intención con diversas empresas extranjeras que aceptando los nuevos términos de referencia conectadas con la soberanía productiva y tecnológica (la nación debe poseer más del 50% de las acciones, no pagar con materia prima, garantizar la transferencia de tecnología, entre otras condiciones) planteándose la construcción de las diversas plantas de laminación en un lapso que duraría entre 24 y 36 meses.
- Comparando el tiempo transcurrido y la no ejecución de dichos planes en función de la diversificación productiva, nos encontramos ahora frente a un

proceso mundial recesivo que deteriora aún más los términos del intercambio del aluminio primario y aparece uno de los justificativos económicos de la estrategia diversificadora: las primas por productos laminados nos hubiese colocado en otra condiciones desde el ángulo financiero. ¿Quién asume la responsabilidad de no haber llevado adelante los proyectos que quedaron engavetados? ¿Quién asume el costo de oportunidad?

Otra línea de interpretación la remitimos a las relaciones de fuerzas, a los obstáculos político-ideológicos. Los dos enfoques o modelos de desarrollo enfrentados en sus múltiples connotaciones ( modelo sucre Figarella-PNSB, por ejemplo ) el conflicto de intereses en juego, la fuerza de los contendientes en cada escenario de las empresas, de CVG y de la región de Guayana, permite entender que el cambio en las relaciones de producción no es lineal, tampoco es a corto plazo ni se decreta, ya que se desatan fuerzas en conflictos que están presentes en un conjunto de escenarios y se implican variados actores que se oponen a los cambios:

- En el seno de los trabajadores y en la población en general
- En la pugna intersindical
- En la estructura gerencial de las empresas
- En las instancias gubernamentales regionales-municipales-CVG

Al construir el mapa de actores y sus relaciones, nos permitió valorar en el día a día la resistencia al cambio, las obstrucción y el sabotaje permanente, la guerra mediática que desarrollan los palangristas, la politiquería de algunos sindicalistas donde no se excluyen lo que se dicen " bolivarianos".

De nuevo el análisis situacional nos indica que en las empresas básicas tales vectores están presentes y pueden implosionar en la actual coyuntura originando un cuadro conflictivo mayor sino se rectifican los errores y se profundizan los cambios.

Aquí voy a realizar un paréntesis para hacer una propuesta para el conjunto de la administración pública, donde el MPPD tiene la rectoría. Las amenazas de crisis en el horizonte, el cuadros complejo como el que se vive en las empresas básicas y en Guayana en general, requiere de herramientas metodológicas de planificación y dirección que no puede seguir siendo la actual manera de hacer las cosas . En Alcasa, abrumados por las dificultades y los cientos de entuertos que heredamos (financieros, tecnológicos, organizativos, políticos – sindicales) nos vimos obligados a "planificar bajo presión" para poder sostener operativamente la planta. Más específicamente enfrentamos exitosamente un problema crucial en el suministro de carbón por el colapso de los equipos de envarillado en el segundo semestre del 2006. El trabajo en equipo y el seguimiento permanente estuvo animado por lecturas y discusiones, donde se incluyó un taller para los gerentes utilizando el texto traducido y socializado por el MPPD de los autores Jonathan Rosenhead y

John Mingers: "**METODO PARA ESTRUCTURAR PROBLEMAS EN CONDICIONES DE COMPLEJIDAD, INCERTIDUMBRE Y CONFLICTO**"

No sólo por la resolución operativa de dicha problemática, sino por el cambio de mentalidad que resulta de esta experiencia formativa, recomiendo con urgencia una jornada como la que realizó el MPPD en el 2004 bajo el enfoque de **PLANIFICANDO BAJO PRESION**, para enfrentar los nuevos desafíos.

Como por supuesto, no se trata solamente de un problema metodológico, creo pertinente hacer una reconstrucción muy sumaria de las propuestas que trabajamos en CVG en el periodo 2005-2006, las cuales en nuestra opinión pueden sacar la reflexión y el debate de la actual polarización sindical - burocrática.

En esta reconstrucción no voy a seguir el orden histórico en que aparecieron los documentos, sino vamos a privilegiar su orden lógico para favorecer la comprensión de su carga ideológica, donde en las diversas etapas del proceso cogestionario fuimos profundizando su contenido hasta llegar al corazón del asunto: la puesta en discusión de la explotación del trabajo, la redefinición de la jornada laboral, el replanteo del enfoque sobre productividad y rentabilidad, en fin, responder a las interrogantes que plantea hoy la construcción socialista. Aquí se trata de reivindicar la memoria colectiva y las prácticas cotidianas del trabajador fabril en las condiciones específicas de CVG-Alcasa. De allí el orden en que aparecen los materiales:

- Enfoque de desarrollo regional y refundación de CVG
- Prospectiva estratégica del sector aluminio.
- Declaración de Macagua, como base inicial del acuerdo sobre Cogestión
- Plan Estratégico 2007-2012.
- Balance y perspectiva de dos años de experiencia cogestionaria.
- El debate en la Junta Directiva sobre los diversos tópicos tratados en la experiencia de Alcasa.
- Reseña periodística y gráfica de algunos hitos del proceso.

Todos estos puntos están respaldados por 8 ensayos, 180 boletines como Hojas de Cogestión, 6 micros de programas de televisión, más de 30 documentos internos, innumerables notas de prensas de los enemigos del proceso, es decir, lo que formulamos teóricamente lo llevamos a la práctica, lo que discutimos en junta directiva lo tratamos con los trabajadores en las asambleas del portón y cualquier investigador o analista puede con esta base documental adquirir una visión global y sistemática del conjunto de aspectos que hay que encarar si es que queremos producir cambios revolucionarios en Guayana.

**Carlos Lanz Rodríguez**  
**10 de Marzo de 2009**

# **LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS PARA LA REFUNDACION DE CVG**

(Puerto Ordaz, 8 de agosto 2005)

I. Orientaciones que se derivan del Plan de Desarrollo Económico-Social 2002-2007 y de los Objetivos Estratégico de la Nueva Etapa de la Revolución Bolivariana.

En el plan de Desarrollo Económico-Social 2002-2007 están plasmadas las orientaciones básicas para alcanzar un desarrollo integral y equilibrado. En tal sentido, se establecen 5 grandes equilibrios, que son un norte para todas las instituciones del Estado venezolano:

- El propósito es el de ampliar y profundizar la democracia económica que enfatice la cultura del trabajo y la producción, que elimine progresivamente nuestra dependencia del rentismo petrolero. Se propone diversificar la economía petrolera y estimular la economía social.
- El objetivo es alcanzar la justicia social y esta se manifiesta en ampliar la democracia social en todos los campos. La conquista de la justicia se fortalece en lo público, donde el interés colectivo en su acción político-social toma progresivamente las decisiones claves para su desarrollo. Así se establece una corresponsabilidad entre el Estado y la sociedad en su conjunto como legítimo y efectivo poder ciudadano de participación y protagonismo.
- La construcción de una Venezuela desarrollada tiene que incorporar en su haber un conjunto considerable de transformaciones institucionales. Todo esto involucra una profunda reestructuración del aparato del Estado para que el pueblo soberano disponga de las capacidades de regulación y control de gestión de la administración pública.
- Es necesario superar el peligroso patrón de poblamiento, que concentra y centraliza el crecimiento en pequeñas áreas geográficas. La búsqueda del equilibrio territorial la vamos a lograr descentralizando, pero también desconcentrando, a través de la diversificación las actividades económicas en todos los espacios de la república.
- El fortalecimiento de nuestra soberanía y la promoción de un mundo multipolar, se articula con el establecimiento de términos de intercambios favorables, la conformación de bloques geopolítico y la integración continental.

Importantes logros hemos alcanzado en la implementación de este Plan de Desarrollo, pero ahora en la nueva etapa es **necesario acelerar el paso, dar un salto hacia delante**, tal como queda plasmado en los 10 Objetivos Estratégicos delineados por el Presidente de la República en el reciente Taller de Alto Nivel realizado en Fuerte Tiuna, siendo sus derivaciones una nueva brújula para redefinir los planes, programas y proyectos de las instituciones del Estado, concretando en una formas más precisa los objetivos y su conversión en proyectos los cuales debemos impulsar en el corto y mediano plazo (Plan de Acción 2005-2006).

Algunos de estos Objetivos Estratégicos y sus diversas implicaciones, poseen un impacto muy preciso en la formulación y ejecución de planes y proyectos:

- En el combate a la inequidad y la exclusión social, es indispensable universalizar el disfrute de los derechos sociales: en educación, salud, etc.
- La democracia revolucionaria requiere desarrollar los mecanismos de participación ciudadana: **presupuestos participativos, contraloría social.**
- El anterior objetivo se vincula a la lucha contra el burocratismo, elevando la eficacia y eficiencia de la administración pública.
- La construcción de un nuevo modelo productivo, impulsando el desarrollo endógeno y la economía popular. Esto involucra integrar mercados y construir redes y cadenas productivas, **desarrollar el sistema cooperativo y la cogestión, como herramientas de corresponsabilidad.**
- El desarrollo equilibrado de la nación y de las regiones (Ejes, Polos y Núcleos de Desarrollo Endógeno) implica desconcentrar las actividades productivas en términos sociales y territoriales.

### **El nexo orgánico entre los objetivos estratégicos de la nueva etapa de la revolución bolivariana y el desarrollo regional que debe promover CVG.(\*)**

En la Región Guayana, encontramos materializada las deformaciones estructurales que hemos heredado de la IV República:

- Exclusión e injusticia social
- Desproporción entre los sectores económicos: agricultura atrasada, industria monoprodutora, hipertrofia del comercio.
- Ocupación distorsionada del territorio: concentración poblacional en San Félix- Pto Ordaz .

- Economía de puerto o enclaves económicos.
- Burocratismo e ineficiencia en las empresas básicas.

Ante tales déficit, se hace urgente redefinir la dirección estratégica de la CVG bajo las premisas que se han delineado para la Nueva Etapa de la Revolución Bolivariana:

a.- Formulación y ejecución de planes y proyectos que contribuyan a la conformación de una nueva estructura social, elevando a calidad de vida de la población.

b.- Empleo de las industrias básicas como motores del desarrollo endógeno en la región, promoviendo las redes y cadenas productivas.

c.- Desburocratización de la estructura y organización de la CVG, constitución en las empresas filiales equipos de trabajos avocados al desarrollo endógeno y la formación permanente (ejes curriculares socio-político y técnico-productivo).

d.- Ocupación equilibrada del territorio guayanés, promoviendo la desconcentración productiva hacia áreas deprimidas y abandonadas. Impulso de los Polos y Núcleos de Desarrollo Endógeno en el espacio local y regional, constitución de las Empresas de Producción Social (EPS) como concreción del nuevo tejido productivo.

e.- Desarrollo de las cooperativas, las formulas cogestionarias y autogestionarias contempladas en la CRBV, como parte de las nuevas relaciones de producción en construcción, en el proceso de transición hacia el Socialismo del Siglo XXI..

f.- Articulación de planes y proyectos con el MINEP y el Ministerio de la Industria Liviana, de la misma manera, con la gobernación y las alcaldías.

g.- Formulación de propuestas de formación permanente que respondan a los planes de desarrollo, donde se impliquen las diversas instituciones educativas de la región, con sus niveles y modalidades (INCE, Escuelas Productivas, Escuelas Técnicas, Universidades).

h.- Promoción de líneas de investigación y adecuación tecnológica, en función de elevar la calidad y pertinencia social de la producción.

Con la presencia del presidente encargado, Ingeniero Isaías Suárez Chourio

## Junta Directiva y Ternas Gerenciales de CVG Alcasa discutieron sobre “Reinventar a la CVG”

Publicación editada por la Gerencia  
de Asuntos Públicos de CVG Alcasa / 29 de diciembre de 2005 / N° 106

Los integrantes de la Junta Directiva de CVG Alcasa y los miembros de las Ternas Gerenciales de la empresa, iniciaron un programa de mesas de trabajo con la finalidad de tratar y discutir el tema de “Reinventar a la CVG”, lo cual representa un lineamiento del Ministerio de Industrias Básicas y Minería para crear las condiciones que le permitan a la Corporación desempeñar su función de desarrollar integralmente la región Guayana.



Dicha actividad, contó con la presencia del presidente encargado de CVG Alcasa, Isaías Suárez Chourio, quien además de expresar sus buenos deseos en el venidero año, aprovechó la oportunidad para compartir algunas ideas y programar nuevas reuniones con los trabajadores, en pro de emplear las nuevas estrategias que aseguren el crecimiento productivo y económico de la reductora estatal.

Luego de la intervención del presidente Suárez, los miembros de las Ternas y de la Junta Directiva presentes en la reunión, se integraron en mesas de trabajo con el objetivo de emitir sus opiniones y propuestas acerca del tema tratado y, posteriormente, realizaron la exposición de las conclusiones.

En tal sentido, Elio Sayago, Director de CVG Alcasa indicó que “nos toca a nosotros realizar esta discusión y expresar nuestra opinión, que aunada a la de los trabajadores de las demás empresas tuteladas de la CVG y enmarcada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, contribuirá a la consolidación de una nueva etapa de la Corporación Venezolana de Guayana, para ofrecerle un nuevo camino que beneficie en los aspectos económico, político y social, a los habitantes de los estados Bolívar, Amazonas, Delta Amacuro, el sur de los estados Anzoátegui, Guárico y Monagas, así como el oriente del estado Apure”.

En este encuentro, los alcasianos expresaron la necesidad que tiene la CVG de recibir la colaboración y responsabilidad de entes involucrados en el desarrollo de los pueblos, ciudades y estados, como lo son las gobernaciones, las alcaldías, los concejos locales y parroquiales de planificación, organismos a los que también les compete tal objeto, para que la CVG logre centrarse en sus obligaciones reales. Asimismo, estas reuniones continuarán realizándose en CVG Alcasa, con el fin de que todos los trabajadores participen en este proceso de “Reinventar a la CVG”

# **PROSPECTIVA ESTRATÉGICA DEL SECTOR ALUMINIO EN VENEZUELA (I)**

Como resultado del diagnóstico realizado en torno a la atomización de las empresas del sector aluminio y su crisis estructural, el ministro Víctor Álvarez y la Vice-ministro Raiza Molina, impulsaron una serie de reflexiones a través de reuniones periódicas en torno a dicha problemática, donde asistieron como invitados los presidentes de las empresas del sector y el vice-presidente Gilberto Buenaño y la Directora de la Junta Directiva de Venalum Arminda Cardozo.

En esta instancia que funcionaba como una especie de "Gabinete del Aluminio", se discutió ya en aquel entonces parte de los problemas y soluciones que hoy están vivito y coleando en nuestras empresas. Muchas de las propuestas hoy en boga, como por ejemplo la integración de las empresas en un solo ente, se trabajó en nuestras sesiones de discusión en Macagua. En la condición no sólo de presidente de CVG-Alcasa, sino como director principal de las Juntas Directivas de Venalum, Bauxilum y Alunasa, pude apreciar de cerca la situación global del sector y elaborar para esa instancia una serie de documento, que brevemente reseño a continuación.

## **La urgencia de articular el sector aluminio y su inserción en el nuevo tejido productivo en construcción.**

Las implicaciones de la División Internacional del Trabajo que reseñamos de una manera sucinta, ( el modelo de acumulación de capital, con una mayor concentración y centralización de la propiedad en los monopolios y en los países imperialistas, en el caso del aluminio: Alcoa, Alcan, Pechiney) demanda redefinir con urgencia las estrategias y políticas de nuestras empresas ( Alcasa, Venalum, Baxilum, Carbonorca, Alucasa, Alunasa ):

- 1.- Coordinación estratégica y alineamiento con las políticas del Estado en lo que tiene que ver con la geopolítica: multipolaridad, integración continental, ALBA.
- 2.- Conversión de nuestras empresas en plataforma para el impulso de la economía popular y el desarrollo endógeno en la región de Guayana y en el conjunto del país, de cara al Socialismo del Siglo XXI.
- 3.- Sinergia interinstitucional y concurrencia en planes y proyectos, funcionando como redes productivas, bajo los principios de la reciprocidad, corresponsabilidad, complementariedad, solidaridad. Esta articulación pasa por diversas áreas comunes:
  - Investigación, adaptación e innovación tecnológica.

- Plan conjunto de compras, tanto de materia primas e insumos, como de respuestas y bienes – servicios.
- Política conjunta de comercialización y venta
- Acciones conjuntas en el mejoramiento ambiental y el manejo de los pasivos ambientales.
- Criterios comunes para el manejo financiero: deudas, precios,
- Promoción del desarrollo humano y la seguridad social de los trabajadores
- Estrategia comunicativa conjunta.
- Programas consensuados de formación permanente.

## **PROSPECTIVA ESTRATEGICA DEL ALUMINIO**

### **( II )**

20 de Mayo 2006

#### **ESTRUCTURA MONOPOLICA DE LA PRODUCCIÓN, DISTRIBUCION Y VENTA DEL ALUMINIO.**

En la parte I de este trabajo, reseñamos las características del modelo de acumulación capitalista y su concreción en la División Internacional del Trabajo, estableciendo las implicaciones que ha tenido esta relación de producción en el sector aluminio y en el conjunto de políticas que tradicionalmente desarrolló CVG, desde su nacimiento.

En esta segunda parte, vamos a profundizar el análisis sobre el papel que juegan los monopolios, oligopolios o carteles en el sector aluminio.

1.- La red productiva del aluminio ( **bauxita-alúmina-aluminio primario-derivados** ) está fuertemente monopolizada en un grupo relativamente pequeño de empresas.

En tal sentido, tres o cuatro grandes multinacionales controlan la mayor parte de las reductoras en el mundo .Estas empresas son verdaderos oligopolios del aluminio, ya que en el sector dominan y tienen control desde la producción hasta el comercio,. lo que le da poder de intervenir y manipular los precios y las cantidades del producto en el mercado.

Del mismo modo, se puede hablar de un CARTEL DEL ALUMINIO que opera tanto en el terreno internacional como en el mercado nacional.

El cártel es quizás la forma más nombrada de concentración de la propiedad. Al igual que los **monopolios y oligopolios, el cártel** es una estructura organizativa que le permite a la empresa hegemónica, obtener cupos, imponer precios.

En cualquier publicación especializada del sector aluminio, se puede verificar el ranking que poseen las empresas monopolistas, siendo reiterativo los nombres que se recogen en los primeros lugares de la siguiente gráfica:

### PRINCIPALES PRODUCTORES DE ALUMINIO PRIMARIO EN EL MUNDO

Productores	Capacidad de producción (toneladas/año en 1999)
Alcoa	3.382.735
Alcan	1.611.490
Reynolds	1.181.065
Billiton	886.890
Pechiney	828.827
Hydro	745.749
Comalco (Rio Tinto)	659.654
Aluminium Bahrain	537.515
CVG	520.482
Kaiser	510.413
VAW	421.421
Dubai	424.433
Ormet	256.256
Alusuisse	254.254

**Fuente:** CRU International - Financial Times.

Algunos autores, entre los que están Humberto Campodónico y Georgina Ortiz (**Características de las inversiones y del mercado mundial de la minería a principios de la década 2000. CEPAL. Santiago de Chile de.2002**) señalan que la industria del aluminio ha sido, tradicionalmente, una de las más concentradas del sector minero. En 1975, las 10 primeras empresas concentraban el 69% de la producción del mundo occidental.

Para estas mismas fuentes, las principales empresas que se reseñan en la gráfica se fusionaron entre ellas en 1999 y 2000. Alcoa adquirió Reynolds y Alcan absorbió a Algroup (Alusuisse), constituyendo éstos los hechos más destacados de la industria del sector. Asimismo, también en 2000 se formó el consorcio ruso Russky Aluminy, como producto de la fusión de dos de las más grandes refinadoras del mundo, Bratsk y Krasnoyarsk. Esto ha determinado que estas tres empresas controlen cerca del 33% de la producción total de aluminio primario en el mundo. No es aventurado indicar, que cuando tales empresas no son **monopolios, oligopolios o carteles abiertos**, operan como **trust o holding**, para dar la

imagen de aceptar la competencia. Entonces, a través del manejo de las acciones se controlan las empresas

2.- Todos los anteriores grupos oligopolicos que encabezan el primer cuadro, son empresas integradas verticalmente y muchas veces horizontalmente. Es decir, abarca desde la extracción de bauxita hasta productos acabados de aluminio.

### **CAPACIDAD DE PRODUCCIÓN DE ALÚMINA Y LAMINADOS DE ALUMINIO (1.000 toneladas/año)**

**Fuente:** CRU International - Financial Times.

Se pueden encontrar históricamente múltiples ejemplos de cómo se ha conformado los carteles a partir de alianzas, fusiones, subordinaciones, que en su conjunto busca eliminar competidores, conquistar franjas de mercado:

En el caso de la integración vertical ( vía alianza o fusión ) se organiza un conglomerado de empresas para controlar la red productiva: **mina de bauxita, producción de alúmina, reductora de aluminio primario, planta de laminados.**

Podemos sintetizar este proceso señalando lo siguientes:

- Como ya observamos en la parte I, la lógica de la acumulación capitalista guiada por la máxima ganancia, conduce a una mayor centralización de la propiedad ( monopolios, oligopolios )
- El interés que subyace en las fusiones y las alianzas estratégicas monopolistas, posee múltiples derivaciones: **aumentar los beneficios, controlar las fuentes de materias prima, desarrollar productos con mayor valor agregado, dominar la venta de insumos, repuestos y equipos.**

Por tales razones, el mapeo de los oligopolios o carteles del aluminio, es clave para poder establecer una estrategia de compra de insumos y repuestos, al igual que definir nuevas líneas de comercialización viable en el marco de la soberanía tecnológica y productiva.

### **LA COMPETENCIA INTER – MONOPOLISTA Y EL CRECIMIENTO DEL LME**

Dilucidar este aspecto hace obligante desarrollar las siguientes líneas de reflexión sobre el rol de los inventarios y la Intermediación de los traders en el comportamiento del lme, de igual manera, analizar la ubicación de China en el reparto del mercado mundial y la articulación de los monopolios en el sector aluminio de dicho país.

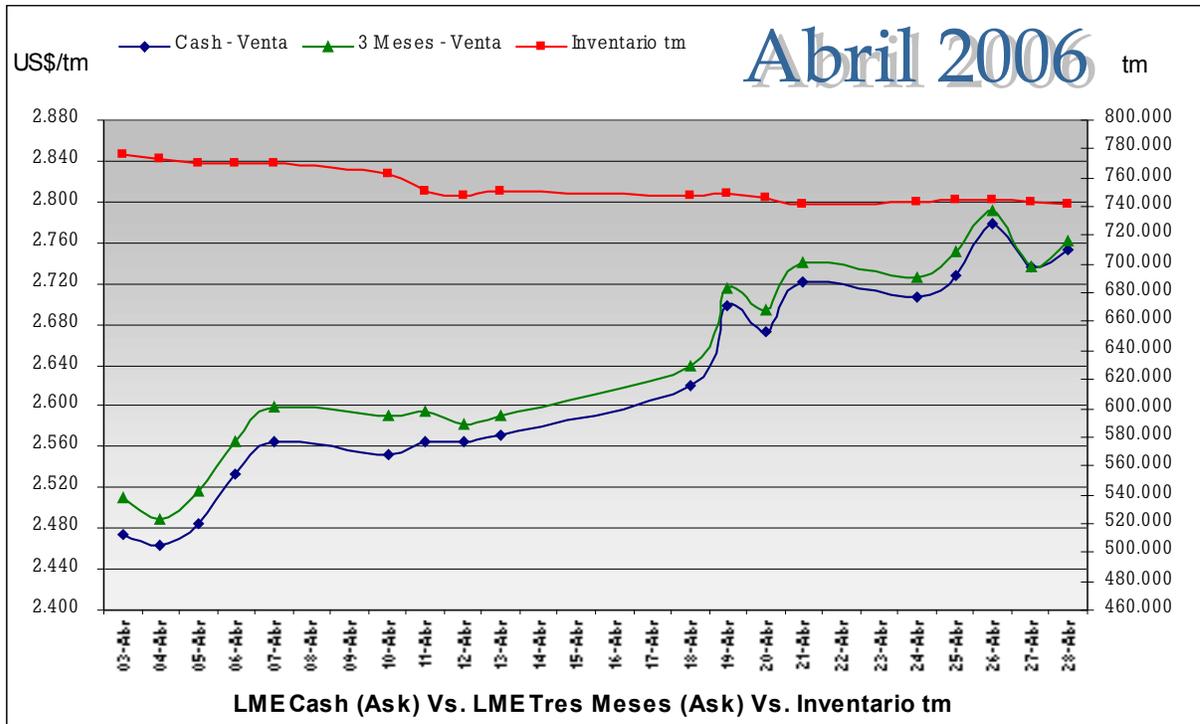
### **1.- Rol de los inventarios y la Intermediación de los traders en el comportamiento del LME.**

Desarrollando este primer punto, debemos evaluar el papel que juega los inventarios en la formación de los precios.

El papel de inventario en el aluminio, esta condicionado por el hecho de que este producto puede ser almacenado por mucho tiempo, sin sufrir modificaciones en su conformación física. Esta característica permite que el nivel de inventario pueda ser manipulado, ya sea con fines especulativos o como referencia para estimar la sobreproducción o la escasez del metal.

En la LME, se tiene como tradición o punto de referencia para equilibrar oferta y demanda tener en sus depósitos autorizados metal para satisfacer la demanda durante 3 meses. Muchos corredores de bolsas o traders estiman los movimientos hacia arriba o hacia debajo de los precios a partir de este nivel de inventario.

Cuando el inventario excede la anterior referencia, los precios tienden a caer. De mismo modo, cuando hay bajos inventarios tienden a crecer. Obviamente esto no puede ser mecánico, porque en el precio inciden otros factores, tales como: la producción real, el consumo, la competencia, etc. Pero es un hecho que la especulación y el acaparamiento pueden influir en los precios del aluminio. Por ello, las tendencias y fluctuaciones de los inventarios sirven como test hacia donde van los precios en el corto plazo, aunque como puede observarse en el cuadro que recoge las tendencias del mes de Abril del 2006, se puede constatar que el nexo entre inventario y precio no es líneal



Para London Metal Exchange se tiene en inventario para el 10 de mayo 2006 de 769,550 vs un LME de 3 meses de 3,148 \$/Tn. Al comparar LME Vs Inventarios (Grafica anterior), vemos que la tendencia de los inventarios es a la baja mientras, los precios del metal mantienen una tendencia alcista.

### LONDON METAL EXCHANGE

Settlement price (\*) is the same as the first-session cash asking price. Prices in US\$/tonne. Stocks represent total metric tons in LME warehouses.

	May 12, 2006		May 11, 2006	
	Bid	Ask	Bid	Ask
<b>ALUMINIUM — HIGH GRADE</b>				
1st session				
Cash	3,146.00	3,148.00*	3,270.00	3,275.00*
3 mos.	3,155.00	3,156.00	3,230.00	3,240.00
STOCKS	769,550		STOCKS 766,425	

Precio e inventario del Aluminio.

En lo relativo a la intermediación de los traders, de igual manera podemos hacer las siguientes precisiones. La venta de aluminio se realiza fundamentalmente a transformadores finales y traders (intermediarios). Haciendo dos tipos de transacciones: **los contratos anuales y la venta spot.**

Estas formas de vender el aluminio cumplen diferentes objetivos. Cuando es vía contratación, los consumidores persiguen la seguridad del suministro y poder administrar el inventario, normalmente esto incluye: cuotas a entregar en el año, precios y primas. Mientras que la segunda manera de negociar (la compra-venta spot) surge como consecuencia de necesidades transitorias generadas por altos inventarios. También una transacción spot puede ser producto de expectativas de mayores precios, siendo parte de una maniobra típicamente especulativa. .

En las ventas spot los traders, buscan obtener ganancias cubriendo demandas insatisfechas o comprar excedentes no vendidos por diversas causas. A través de estas prácticas estos intermediarios se lucran manipulando las primas por la calidad del aluminio, los fletes y tráfico, tipo de mercado.

En la compra-venta del aluminio, los traders pagan mayores primas a los productores, pero luego en la reventa le suben el precio y las primas a los transformadores. Estas prácticas especulativas de los traders, como intermediarios entre productores y consumidores de aluminio, incide en la formación de los precios.

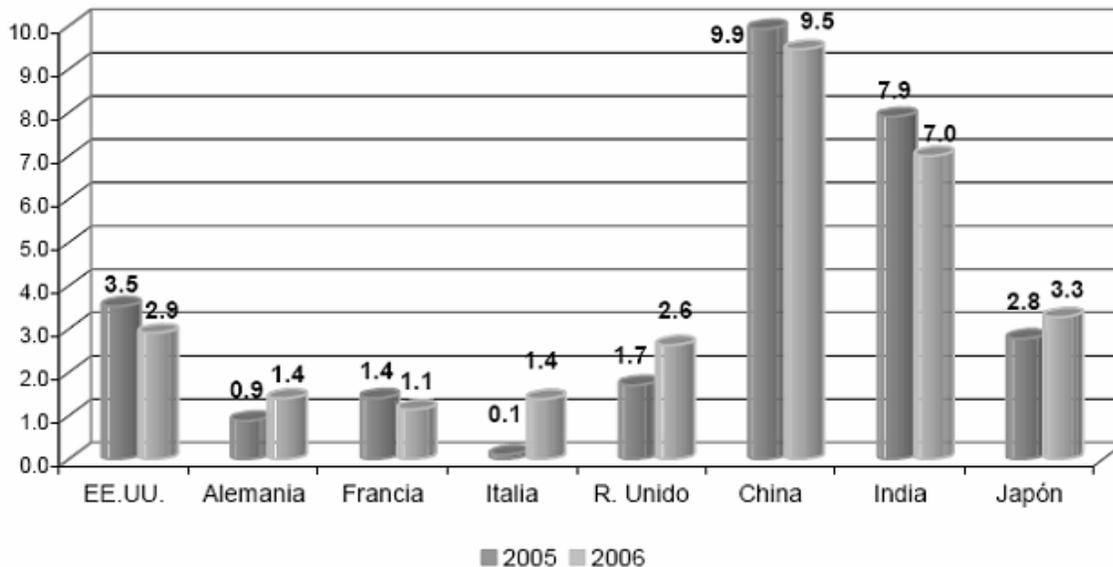
## **2.- Ubicación de China en el reparto del mercado mundial del aluminio.**

En el marco de la evaluación del comportamiento del LME, es importante evaluar la otra dimensión del problema relacionado con la competencia intermonopolista, haciendo énfasis en estudiar el papel de china en el actual contexto del crecimiento de los precios del aluminio.

En la actual coyuntura del mercado mundial y en el contexto de la competencia inter-monopolista e inter-imperialista, China se ha convertido en uno de los destinos favoritos para la inversión extranjera, con un crecimiento del PIB anual superior al 9% en los últimos 15 años.

De 1980 a 2004 la economía de China experimentó un crecimiento promedio del producto interno bruto real (PIB) del 9.5 por ciento convirtiéndose en la sexta economía más grande del mundo. La integración del país a la economía mundial se refleja principalmente en el rápido crecimiento de su papel en el comercio internacional, con un porcentaje total de participación en el comercio mundial que aumentó de uno por ciento en 1980 a casi un seis por ciento en 2003. Para 2004, China se había convertido en la tercera nación comercializadora más grande en términos del dólar, después de los Estados Unidos y Alemania y justo antes de Japón.

Gráfico 1  
**PROYECCIÓN DEL PIB**  
*(Tasa de variación porcentual anual)*



Fuente: Centro de Proyecciones Económicas, CEPAL, 2006.

La participación de China en la producción mundial basada en la paridad del poder de compra llegó a 13,2 % en el 2004; la participación de EEUU es de 20,9 %. Con este indicador el producto de la economía China equivale a un 63 % del producto de EEUU y crece cada año. La participación de China en la producción mundial es mayor a la de Alemania (4,3 %), Francia (3,1 %), Italia (2,9%) y España (1,7%), países que en conjunto suman (12,0 %) de la producción mundial. La producción de China ha llegado a ser casi el doble de la de Japón, que participa con un 6,9 % en la producción mundial. La participación de China en las exportaciones mundiales en 1980 sólo alcanzó un 1%. En 1990 alcanzó 2%, es decir, demoró 10 años para aumentar en un punto porcentual, lo que en sí mismo es muy significativo. En el 2002 y 2003, ha aumentado en cada año un punto porcentual respectivamente, para alcanzar en el último año 6% de participación en el comercio mundial.

Este elevado y continuado crecimiento económico ha supuesto el consumo de enormes cantidades de materias primas.

Así, China absorbió el 25% de la producción mundial de aluminio . Este explosivo crecimiento ha aumentado fuertemente la demanda por este mineral lo que ha puesto presión sobre los inventarios en los principales mercados del mundo. La consiguiente estrechez de la oferta mundial del aluminio ha disparado los precios

de los commodities, especialmente del aluminio, en la Bolsa de Metales de Londres.

China anunció ahora en Mayo del 2006, planes para acumular reservas estratégicas de minerales como cobre, aluminio y uranio, aumentando la presión sobre un mercado de metales que está operando con un suministro al límite. La iniciativa busca proteger el crecimiento futuro de la economía ante un abastecimiento incierto e interrupciones en la oferta.

Para los monopolios y transnacionales ubicados en territorio chino, es clave alcanzar reservas y acumular inventarios de diversos minerales.

Por ello surge la orientación de invertir y acelerar los planes de exploración local y elevar las reservas probadas. Pero mientras no se localicen nuevos yacimientos, China avanzará en la acumulación de inventarios mediante mayores compras. De allí que se espere que este país intensificará sus compras de metales en el mercado de commodities.

Estos anuncios tendieron a aumentar las presiones en los precios. Al correrse la noticia de que dicho país planea aumentar sus reservas dió además nuevo impulso a los especuladores, que compraron contratos de futuros apostando a que la demanda se mantendrá. El hecho que China haya realizado este anuncio, empujó las cotizaciones de los metales y particular los precios del aluminio.

### **3.- La articulación de los monopolios en el mercado del aluminio en China.**

Es equivocado colocar el desempeño económico de China en el marco de sus fronteras como país. EL CAPITAL NO TIENE PATRIA y en este caso el "Milagro Chino" no está al margen del comportamiento de los monopolios y oligopolios del aluminio. El gobierno Chino en el marco del capitalismo de Estado, ha llevado a cabo grandes reforma durante las dos últimas décadas, creando las condiciones para impulsar la producción centrada en la búsqueda de la máximas ganancias ( mano de obra barata, control del mercado, acceso al crédito, seguridad en el suministro de materia prima ). A partir de estas ventajas que el Estado ha otorgado al capital transnacional, como estrategia le ha permitido a China alcanzar un crecimiento sostenido del **PIB**, convirtiéndose en el principal destinatario de la **inversión** directa extranjera y de importantes transferencias de tecnologías, que aprovechando las anteriores condicionantes internos y siendo aplicadas en los distintos **procesos** productivos en la obtención de una variada gama de **productos**, tienen como destino los principales **mercados** mundiales, los cuales se han visto invadidos por artículos chinos, tal como lo reseñamos anteriormente cuando citamos los indicadores del crecimiento económico de China.

## Origen de la Inversión extranjera en China (1991-2001)

ZONA/PAIS	Miles de Millones de USA \$	Porcentajes (%)
Hong Kong	175	47,3
Taiwan	28	7,6
Japon	29	7,8
<b>ASIA TOTAL</b>	<b>272</b>	<b>73,5</b>
Estados Unidos	32	8,6
Unión Europea	29	7,8
Otros	37	10,0
<b>TOTAL</b>	<b>370</b>	<b>100</b>

Fuentes: China Statistical Yearbooks

Según estimaciones de R. Avantis, P. Miede y Z. Wei, dos tercios de la inversión extranjera acumulada desde 1980 provienen de pequeñas y medianas empresas de Hong-Kong y Taiwán que utilizando en un principio, tecnologías intensivas en mano de obra, se dedicaban a ensamblar y montar aparatos para después exportarlos al mercado mundial. Posteriormente esta tendencia ha ido modificándose al introducirse gradualmente importantes partidas para inversiones en alta tecnología a través de las multinacionales

En estos momentos, 300 de las 500 multinacionales más importantes del planeta mantienen negocios e inversiones en China y en particular en el sector aluminio se dan proceso de fusión, integración o alianzas estratégicas, cumpliéndose la caracterización inicial que realizamos en torno a los monopolios y las transnacionales.

Es así como encontramos que la Corporación de Aluminio de China (CACH) y la división asiática de la compañía estadounidense Alcoa Internacional ( no es una simple casualidad que el secretario del Tesoro de EEUU Paul O'Neill fue presidente de Alcoa ) firmaron un memorandum sobre el establecimiento de una empresa de inversión mixta en China. Según el memorándum firmado también las dos partes establecerán una empresa mixta con el 50 por ciento de participación cada una en la Corporación de Aluminio de Pingguo de CACH, en el sur de China, y aumentarán la capacidad de producción de ésta en los próximos años. El presidente de la empresa mixta será nombrado por la CACH y su gerente general por Alcoa. Esto significa un gran paso hacia una alianza estratégica entre la mayor compañía de

aluminio de China y la mayor del mundo. Pingguo, uno de los productores de aluminio más eficientes en China, es capaz de producir anualmente 400.000 toneladas de aluminio y 125.000 toneladas de aluminio electrolítico.

Con este ejemplo se evidencia que detrás del conjunto de productos de aluminio Chino que pululan en los mercados de América Latina y de Venezuela en particular, con la marca externa "made in China", lleva un sello interno impuesto por las transnacionales. Esta precisión permite evitar la confusión muy común de colocar la competencia China como si fuese un combate entre naciones, cuando en el fondo se trata de reacomodos y alianzas entre los monopolios que controlan el negocio del aluminio en el mundo.

### **CONCLUSION:**

**La competencia inter-monopolista, los cambios en el precio de las materias prima, como es el caso de la alúmina y la energía eléctrica, sumado a la ampliación de la demanda y el déficit en la producción, la manipulación de los inventarios y la labor especulativa de los traders, todo esto dándose en la coyuntura simultáneamente están conduciendo a la elevación del precio del aluminio .**

**La visión global de tal cuadro situacional, debe evitar la explicaciones monocausales y obliga a realizar una evaluación permanente del comportamientos de estos diversos aspectos involucrados en la actual comportamiento del LME.**

### **PRESENCIA DE LAS EMPRESAS MONOPOLISTAS DEL ALUMINIO EN BRASIL .**

Las anteriores consideraciones que realizamos sobre la presencia de los monopolios del aluminio en diversos mercados, incluido el Chino, tienen vigencia para el continente sudamericano, y en particular para el mercado del Brasil.

Ubicar esta presencia de los monopolios en el sector aluminio en nuestro contexto, también tiene como propósito superar la visión simplista, donde se está hablando de cooperación entre naciones, sin evaluar coherentemente los intereses en juego, sobre todo la realidad de mercados cartelizados, la cuales van constituir barreras de entrada para nuestros productos, partiendo del posesionamiento histórico que ya poseen.

Un ejemplo de este proceso lo encontramos materializado en la industria del aluminio del Brasil, donde se han dado una serie de fusiones y alianzas entre transnacionales, tal como lo vamos a reseñar brevemente:

**1.- Vale do Rio Doce Aluminio S.A. (ALUVALE)** La Aluvale es la empresa holding de las empresas de aluminio de la Vale do Rio Doce, conocida como CVRD ( empresa estatal que fue privatizada ) y tiene participación en la Minera Río do Norte (bauxita), en la Alunorte (alúmina) en Albras (aluminio primario) y en la Valesul (aluminio primario). Las tres primeras se encuentran en el Estado de Pará, en la región norte de Brasil, en tanto que la Valesul está localizada en el Estado de Río de Janeiro. Toda la comercialización y administración financiera de las empresas de la Aluvale está concentrada en su oficina en Río de Janeiro. La Aluvale/CVRD es un agente de tamaño medio en la industria mundial del aluminio, con una operación integrada en la cadena bauxita/aluminio primario, por lo tanto, se limita a las actividades aguas arriba de la industria.

**2.- Minera Río do Norte S.A. (MRN)** La MRN entró en funcionamiento en 1979 y fue la primera entre las empresas de la cadena de aluminio bajo control de la Vale do Rio Doce que se implantó.

La Compañía Vale do Rio Doce, a través d Aluvale, posee 40% de las acciones ordinarias (con derecho a voto) de la MRN. El resto de las acciones es repartida entre algunas de las mayores empresas productoras de aluminio primario del mundo y la Compañía Brasileña de Aluminio, empresa nacional perteneciente al Grupo Votoratim.

MRN es empresa a riesgo compartido entre CVRD/Aluvale (el 40%), Alcoa inc. (18.2%), BHP Billiton (14.8%), Alcan inc. (el 12%), Cia Brasileira de Aluminio (CBA) (el 10%) y Norsk ASA hidráulico (el 5%).

**3.- Alcoa Aluminio S.A.** es subsidiaria de Alcoa, Inc., una empresa fundada en los Estados Unidos en 1888, tal como señalamos en la Parte II de esta serie. Presente en Brasil desde 1965, Alcoa tiene aproximadamente 6.000 empleados involucrados en la producción de aproximadamente 1/4 de todo el aluminio primario producido en Brasil. Alcoa Aluminio posee una participación del 60% de la producción de Alumar, una empresa conjunta con la australiana BHP Billiton (BHP) y la canadiense Alcan.

**4.- El Consorcio de Aluminio de Maranhão, ALUMAR,** está formado por las empresas ALCOA, ALCAN, BHPBILLITON y ABALCO y es uno de los mayores complejos de producción de aluminio y alúmina de todo el mundo. Éste empezó a ser implantado en julio de 1980 .

La forma que operan y se integran estas empresas en el mercado brasileño lo describe Jorge Chami Batista en su ensayo "**Estrategia de desarrollo de clusters basados en recursos naturales**" ( **CEPAL. Santiago de Chile 2001**) evidenciando la concentración y centralización de la propiedad en los 4 grandes monopolios del aluminio que nombramos anteriormente.

Al respecto nos dice lo siguiente, el citado autor.

Las grandes empresas del sector que operan en Brasil también tienden a ser verticalizadas, operando desde la extracción de la bauxita hasta la producción de transformados de aluminio.

Este es el caso, por ejemplo, de la subsidiaria en Brasil de la Alcoa. La empresa tiene 13 fábricas repartidas en diversos Estados (Santa Catarina, Sao Paulo, Minas Gerais, Pernambuco y Maranhão), emplea cerca de 7 500 empleadas con un total de ventas de 1.2 billones de dólares en 1999 (cerca de 5% de las ventas totales). Ella posee yacimientos de bauxita en Poços de Caldas (MG) y participa como accionista de la MRN, obteniendo cerca del 13% de su producción de bauxita. Produce alúmina tanto en Poços de Caldas como en São Luis de Maranhão en su empresa Alumar —Aluminio de Maranhão—. Esa empresa, que también tiene la Billiton y la Alcan como Estrategia de desarrollo de clusters basados en recursos naturales: el caso de la bauxita en el norte de Brasil socias, posee la mayor planta de producción de aluminio primario en el país con capacidad para 362 mil toneladas/año.

La Alcoa en Brasil tiene asociaciones con la Phelps Dodge de Brasil y Alcatel Cabos y, además de la bauxita, alúmina y aluminio primario, produce también tarugos, productos químicos, polvo de aluminio, perfiles extrudados (tal vez su mayor especialización), hilos y cables eléctricos, planchas para carrocerías de ómnibuses y camiones y piezas fundidas principalmente para el sector de auto piezas.

La Alcan Aluminio del Brasil, subsidiaria de la Alcan Aluminiun Limited, posee cinco fábricas en el Brasil que emplean cerca de 2 500 personas en los Estados de São Paulo (Santo André y Pindamonhagaba), Minas Gerais (Ouro Preto) y Bahía (Saramenha y Aratú). La empresa extrae bauxita en Ouro Preto, además de tener participación de 12% en la MRN. Su producción de alúmina está en Ouro Preto y en Sao Luis (10% de Alumar) y su producción de aluminio primario se localiza en Ouro Preto y en Aratú. La Alcan de Brasil está integrada hacia adelante, siendo líder nacional en la producción de laminados, siendo la única que produce planchas para la fabricación de latas para la industria de bebidas, además de atender a las industrias de embalajes descartables

(hojas finas), industria automovilista y de construcción civil. La empresa también tiene gran capacidad para reciclar latas de aluminio y tiene un proyecto para la producción de energía eléctrica en Ouro Preto.

La Compañía Brasileña de Aluminio (CBA), es otra empresa que opera de manera totalmente integrada, desde la extracción de bauxita, pasando por las producciones de alúmina, lingotes de aluminio primario, tarugos, placas, varillas de aluminio fundido, productos semiterminados como laminados (planchas, bobinas y hojas de aluminio), extrudados (perfiles) y trefilados y productos finales como telas. De hecho, la empresa es la tercera mayor fabricante de laminados y extrudidos del país y líder en el segmento de hojas o papel de aluminio. Además de esto, la CBA produce su propia energía eléctrica. Su capacidad de producción de 230 mil toneladas de aluminio primario está concentrada en Sao Paulo, sin embargo, sus reservas de bauxita están en Poços de Caldas (Minas Gerais).

La Billiton PLC opera en Brasil como accionista de Alumar, produciendo aluminio primario y alúmina. La Hydro Aluminio, a su vez, concentra sus actividades en Brasil en la producción de productos manufacturados de aluminio. Su fábrica situada en Itú, al interior de Sao Paulo, produce 10.5 mil toneladas de manufacturados de aluminio y es una de las líderes en el área de la extracción de aluminio.

Esta radiografía, de la presencia de los monopolios del aluminio en Brasil, es una referencia para evaluar los obstáculos con los cuales se va a confrontar la integración continental, y más específicamente el intercambio que busca superar las asimetrías en el sector aluminio.

**DECLARACION DE MACAGUA**  
**Plataforma Programática Unitaria para el impulso**  
**de la Cogestión en ALCASA**  
**Abril de 2005**

El gobierno nacional y los diversos sectores sindicales y gremiales que hacen vida en la empresa ALCASA, hemos venido discutiendo diferentes tópicos sobre el proceso cogestionario que es necesario promover en la región y particularmente en dicha empresa. Como producto de las reflexiones e intercambios, hemos arribado a un acuerdo que recoge las principales líneas de acción para el desarrollo de esta propuesta.

**LA COGESTION EN ALCASA COMO PARTE DEL NUEVO MODELO DE DESARROLLO.**

En el Plan de Desarrollo Económico- Social 2002-2007 aprobado por la Asamblea Nacional, están plasmadas las orientaciones básicas para alcanzar un desarrollo integral y equilibrado. En tal sentido, en dicho Plan se establecen 5 grandes equilibrios, que son un norte para todas las instituciones del Estado venezolano, los cuales podemos sintetizar de la siguiente manera:

- **En lo Económico.**

**Ampliación y profundización del modelo de democracia económica.** Se propone diversificar la economía petrolera y estimular la economía social, equilibrando la heterogeneidad de los intereses económicos y sociales con la participación autogestionaria de todos los venezolanos, convergiendo diversas formas de propiedad y de relaciones de producción. Para ello se requiere enfatizar la cultura del trabajo y la producción y lograr eliminar la dependencia petrolera.

- **En lo Social.**

**Justicia Social.** La conquista de la justicia se fortalece en lo público, donde el interés colectivo en su acción político-social toma progresivamente las decisiones

claves para su desarrollo. Así se establece una corresponsabilidad entre el Estado y la sociedad en su conjunto como legítimo y efectivo poder ciudadano de participación y protagonismo.

- **En lo Político.**

**Transformación Institucional.** La construcción de una Venezuela desarrollada tiene que incorporar en su haber un conjunto considerable de transformaciones institucionales que involucre una profunda reestructuración del aparato del Estado. El pueblo soberano dispondrá de las capacidades de regulación y control de gestión de la administración pública.

- **En lo Territorial.**

Es necesario superar el peligroso patrón de poblamiento, que concentra y centraliza el crecimiento en pequeñas áreas geográficas. La búsqueda del equilibrio territorial la vamos a lograr descentralizando, pero también desconcentrando, a través de la diversificación de las actividades económicas en todos los espacios de la república, disminuyendo el hacinamiento, marginalidad, elevación de la calidad de vida, etc.

- **En lo Internacional.**

**Soberanía e Integración.** El fortalecimiento de nuestra soberanía y la promoción de un mundo multipolar, se articula con el establecimiento de términos de intercambios favorables, la conformación de bloques geopolíticos y la integración continental.

Importantes logros hemos alcanzado en la implementación de este Plan de Desarrollo, pero ahora en la nueva etapa, es **necesario acelerar el paso, dar un salto hacia adelante**, tal como queda plasmado en los 10 Objetivos Estratégicos delineados por el Presidente de la República en el reciente Taller de Alto Nivel realizado en Fuerte Tiuna en el mes de Noviembre del 2004, siendo sus derivaciones una nueva brújula para redefinir los planes, programas y proyectos de las instituciones del Estado y de la sociedad venezolana en su conjunto.

Algunos de estos Objetivos Estratégicos y sus diversas implicaciones, poseen un impacto muy preciso en la formulación y ejecución de los proyectos transformadores:

- En el combate a la inequidad y la exclusión social, es indispensable universalizar el disfrute de los derechos sociales: **en educación, salud, etc.**
- La democracia revolucionaria requiere desarrollar los mecanismos de participación ciudadana: **presupuestos participativos, contraloría social.**

- Impulsar la lucha contra el burocratismo y la corrupción, **elevando la eficacia y eficiencia de la administración pública.**
- La construcción de un nuevo modelo productivo, promoviendo el desarrollo endógeno y la economía popular. Esto involucra integrar mercados, construir redes y cadenas productivas, **desarrollar el sistema cooperativo y la cogestión como herramientas de corresponsabilidad.**
- El desarrollo equilibrado de la nación y de las regiones (Ejes, Polos y Núcleos de Desarrollo Endógeno) implica **desconcentrar y diversificar las actividades productivas en términos sociales y territoriales.**

## **EL NEXO ORGÁNICO ENTRE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y EL DESARROLLO REGIONAL**

En la Región Guayana, encontramos materializada las deformaciones estructurales que hemos heredado de la IV República:

- Exclusión e injusticia social
- Desproporción entre los sectores económicos: agricultura atrasada, industria monoprodutora, hipertrofia del comercio.
- Ocupación distorsionada del territorio: concentración poblacional en San Felix-Pto Ordaz.
- Economía de puerto o enclaves económicos con poco valor agregado y desvinculado al desarrollo endógeno: como la explotación descontrolada de los recursos mineros y forestales (depredación ambiental) y el escaso impulso a la inversión y al turismo.
- Burocratismo e ineficiencia en las empresas básicas con alto índice de corrupción.

Ante tales déficits, se hace urgente redefinir la dirección estratégica de la CVG bajo las premisas que se han delineado para la Nueva Etapa de la Revolución Bolivariana:

a.- Formulación y ejecución de planes y proyectos que contribuyan a la conformación de una nueva estructura social, elevando la calidad de vida de la población.

b.- Empleo de las industrias básicas como motores del desarrollo endógeno en la región, promoviendo las redes y cadenas productivas.

c.- Desburocratización de la estructura y organización de la CVG, aplanando las estructuras existentes adecuándolas al desarrollo endógeno y a la cogestión obrera, constituyendo en las empresas filiales equipos de trabajo avocados a tales propósitos.

d.- Ocupación equilibrada del territorio guayanés, promoviendo la desconcentración productiva hacia áreas deprimidas y abandonadas. Impulso de los Polos y Núcleos de Desarrollo Endógeno en el espacio local y regional.

e.- Desarrollo de las cooperativas y de las fórmulas cogestionarias, como parte de las nuevas relaciones de producción en construcción.

f.- Articulación de planes y proyectos con el Ministerio para la economía popular (MINEP) y el Ministerio de la Industria Liviana, de la misma manera, con la gobernación y las alcaldías.

g.- Formulación de propuestas de formación permanente que respondan a los planes de desarrollo, donde se involucren las diversas instituciones educativas de la región, con sus niveles y modalidades ( INCE, Escuelas Productivas, Escuelas Técnicas, Universidades).

h.- Promoción de líneas de investigación y adecuación tecnológica en función de elevar la calidad y pertinencia social de la producción.

## **FOCALIZACIÓN DE LAS PROPUESTAS TRANSFORMADORAS EN LA COGESTIÓN DE LA EMPRESA ALCASA.**

Considerando la situación actual de la empresa ALCASA, con su compleja problemática donde participan poderosos intereses económicos transnacionales que promueven la crisis en esta empresa con el fin último de apoderarse del mercado del aluminio; combinándose por un lado, conflictividad generalizada producto de una mala gerencia y un conjunto de contradicciones en el proceso técnico-productivo (endeudamiento y baja productividad, escaso mantenimiento y subutilización de la capacidad instalada, deterioro de las condiciones de trabajo y de los activos), inexistencia de cadenas productivas o agregación de valor, fracaso de las iniciativas cooperativistas y por el otro, encontramos la existencia de ventajas comparativas y potencialidades de crecimiento interno, que justifican desarrollar un plan de trabajo que viabilice el proyecto cogestionario en la empresa, al calor de las siguientes líneas de acción:

- El Estado por mandato constitucional debe promover la participación ciudadana en los asuntos públicos (Art. 62 CRBV) y las formas asociativas de producción (Art. 70, 118, 184).
- Los sujetos del proceso cogestionario son el Estado, los trabajadores y la comunidad.
- Es indispensable construir espacios organizativos que permitan la incorporación y participación de todos los actores involucrados. En esa

dirección, se plantea promover el régimen de **asamblea de trabajadores, delegados por departamentos y comisiones de trabajo.**

- En el primer momento, se impulsará un proceso de evaluación institucional, que sistematice las diversas investigaciones, diagnósticos o estudios realizados en diferentes momentos por variados entes en torno a los siguientes aspectos:
  - Nudos críticos en el ámbito técnico-financiero
  - Ineficiencia y entramamiento burocrático en la gerencia.
- Estas informaciones, deben ser trianguladas con el resultado del diagnóstico participativo que hay que realizar con los trabajadores.
- La participación de los trabajadores en la dirección y administración de la empresa, en corresponsabilidad con el Estado, se dirigirá en la primera etapa a sanear, recuperar y relanzar a ALCASA, ejecutando las siguientes políticas
  - Reestructuración interna, cambios en el modelo de gestión.
  - Saneamiento financiero
  - Adecuación tecnológica y alcanzar y mantener la capacidad instalada de producción.
  - Detección de necesidades de formación profesional.
  - Constitución de cadenas productivas con cooperativas y PYMES.

Esta inserción de los trabajadores en la cogestión de ALCASA y su reestructuración, demanda la **democratización del saber** en los siguientes ámbitos técnicos-productivos:

- Costos de producción y sistemas de contabilidad y regulación de los precios.
- Régimen de compras, insumos y servicios.
- Eficiencia productiva y calidad de la producción.
- Estructura tecnológica, su incidencia en el patrón de empleo, en la jornada, en el puesto de trabajo y los requerimientos de formación laboral.
- Autodisciplina en el trabajo, sistema salarial y seguridad social.
- Interrelaciones y transacciones con el mercado nacional e internacional y vínculos con la economía popular.
- Mantenimiento preventivo y correctivo.
- Impacto Ambiental y sustentabilidad de la industrial.

Esta socialización de los diversos componentes técnico-productivos de la empresa, permitirá a los trabajadores tomar decisiones conscientes, participando de una manera integral en la elaboración de las propuestas de reestructuración productiva.

## **PLAN DE TRABAJO INMEDIATO PARA IMPULSAR LA COGESTIÓN DE ALCASA.**

En correspondencia con las anteriores consideraciones, quienes suscribimos esta declaración, nos planteamos llevar adelante un conjunto de iniciativas en forma unitaria:

a.- Darle continuidad al ciclo de conversaciones y consultas, tanto con los grupos sindicales, profesionales y gerencia de CVG-ALCASA, como con los trabajadores y la comunidad en general

b.- Elaborar con los trabajadores el proceso de diagnóstico y de formulación de propuestas.

c.- Conformar las estructuras organizativas al interior de la empresa que permitan la participación y le construyan viabilidad político-organizativa a la cogestión.

d.- Inicio del proceso de formación socio-política vinculada a la cogestión como parte de la formación permanente en torno al Desarrollo Endógeno.

e.- Conformación de equipos de trabajo que garanticen el desarrollo de la propuesta, constituyendo espacios y organismos de coordinación donde participen todos los factores involucrados.

Suscriben este compromiso en Ciudad Guayana a los 29 días del mes de Enero de 2005

Carlos Lanz  
Ministerio de Industrias Básicas y Mineras

Trino Silva  
Secretario General Sintralcasa

Edgar Caldera  
Director Laboral

Yeudis Mata  
Secretario General Sutrapal

Morella Cordero  
Director Laboral

Carmen Madrid  
Planificador Corporativo

Ángel Marcano  
Secretario de Finanzas-Sintralcasa

Arnoldo Isis  
Sutrapal

Manuel Figuera  
Técnico Mtto. Rectificadores

Franklin Daniel  
Obrero de Producción

Elio Sayago  
Ambientalista  
Mary Briceño  
Director Laboral

Luis Fermín  
Delegado Departamental  
Luis Zapata  
Planificador Corporativo

# **BALANCE Y PERSPECTIVA DE LA COGESTION EN CVG ALCASA**

(8 de Mayo 2007)

En estas cortas líneas voy a reseñar una especie de evaluación de la experiencia alcanzada en dos años de cogestión, delimitada en tres etapas con énfasis en los tópicos

de carácter socio-políticos:

a.- **Primera etapa**, que tuvo que ver con la construcción de la viabilidad política, centrada

en la renovación gerencial y la justicia social.

b.- **Segundo etapa**, enmarcada en el enfoque de cogestión con cambios en las relaciones

de producción y en una nueva prospectiva estratégica

c.- **Tercera etapa**, vinculada al actual debate sobre los consejos de fábrica, las empresas socialistas y el modelo productivo rumbo al socialismo.

Todo este proceso puede ser reconstruido documentalmente, considerando múltiples fuentes de información:

1.- La numerosas asambleas y discusiones en el seno de la comunidad alcasiana, reseñadas en 254 HOJAS DE COGESTION, las cuales están editada en dos tomos.

2.- Las certificaciones de Junta Directiva.

3.- Las innumerables notas y comentarios de la prensa regional.

4.- Los volantes y pronunciamientos de actores oponentes del proceso cogestionario..

5.- Varias compilaciones o ensayos sobre tópicos como la reducción de la jornada de trabajo, la división social del trabajo, la formación permanente, el debate sobre el socialismo, los consejos de fábrica, etc..

De suyo se comprende que este proceso ha tenido un desarrollo contradictorio y diverso, siendo una construcción colectiva tensionada por conflictos larvados, por intereses encontrados. Pero como todo proceso revolucionario que apunta al cambio, tiene que vencer resistencias y derrotar adversidades de diversas naturalezas.

Como un aporte para la evaluación del proceso cogestionario impulsado en la empresa , vamos a reseñar las diferentes etapas antes nombradas.

## **CONSTRUCCIÓN DE LA VIABILIDAD POLÍTICA DE LA COGESTION, CENTRADA EN LA RENOVACIÓN GERENCIAL Y LA JUSTICIA SOCIAL.**

En este punto de arranque del proceso es obligante realizar una semblanza de la situación inicial o contexto donde inscribimos las iniciativas cogestionarias.

A continuación se resume la situación en la cual fue recibida la empresa en febrero de 2005.

### **1.-Pasivos Ambientales**

Incumplimiento de la providencia comprometida con el Ministerio del Ambiente desde el año 1998, cumpliendo solo con el 35 % de los proyectos comprometidos.

Adicionalmente, se encontró en situación de incumplimiento el compromiso de adecuación ambiental de las Líneas I y II, comprometido para el año 2004, sin que existiera un proyecto concreto al respecto. Se requiere de un monto cercano a los US\$ 40 millones para cubrir estos pasivos ambientales.

### **2.- Pasivos Laborales**

Se adeudaba a los trabajadores por concepto de adelanto solicitado de prestaciones sociales, la cantidad de Bs. 16,5 millones.

Ajuste salarial por concepto de mérito por la gestión del segundo semestre 2004.

Deudas con jubilados por concepto de homologación de pensión al salario actual del cargo.

Pago de indemnizaciones a enfermos ocupacionales.

192 trabajadores fuera de estructura.

### **3.- Pasivos financieros**

La empresa presentaba a enero 2005, por concepto de pasivos financieros con entes del Estado, proveedores de bienes y servicios y financieros un monto de US\$ 403,35 millones, de los cuales estaban vencidos US\$ 258 millones, el equivalente a 9 meses de facturación por ventas de la empresa. De estos pasivos los conceptos mas altos corresponden a deudas con CVG Edelca y CVG Bauxilum. La empresa se recibe con un alto grado de desinversión y desactualización tecnológica, acumulada de varios años de diferimiento de proyectos y mantenimientos mayores vitales, que afectan en forma significativa los niveles de producción y productividad de la empresa en cada una de sus plantas (carbón, reducción, fundición , laminación y servicios).

### **4.-Falta de política de mantenimiento preventivo en plantas.**

Mantenimiento correctivo prevalece sobre el preventivo, bajo una política de maximizar producción a costa de la vida útil de los equipos, lo que se ha traducido en inestabilidad operativa, baja productividad, en cada una de las plantas.

### **5.-Baja utilización de la capacidad instalada de producción de aluminio**

Como consecuencia de:

- 1.- La desinversión operativa
- 2.- Mantenimiento correctivo sobre el preventivo
- 3.- Conflictividad sindical
- 4.- Ausentismo
- 5.- Incumplimiento de prácticas operativas
- 6.- Intereses y monopolios trasnacionales

La utilización de la capacidad instalada es baja en relación a los niveles requeridos por este tipo de planta para garantizar la viabilidad económica de las mismas. Como referencia, en el año 2004 la capacidad utilizada fue del 90 % en la planta de carbón, del 91 % en reducción, del 81 % en la producción de cilindros y del 73 % en la planta de laminación.

## **6.-Alto nivel de conflictividad sindical y paros intempestivos**

Dada la pugna constante entre los dos grupos sindicales de CVG Alcasa y estos a su vez con la administración de la empresa, en el año 2004 CVG Alcasa fue afectada por 266 horas paros, ilegales en su totalidad, de los cuales 102 horas correspondieron al mes de diciembre 2004, que afectaron en forma significativa la operatividad de la empresa.

## **7.- Distorsiones en el esquema de comercialización del aluminio**

Las ventas de CVG Alcasa se caracterizaban por:

Baja proporción de despachos al mercado nacional (35 %).

El mayor volumen se realizaba en el producto de menor valor agregado (lingotes).

No se abastece a cooperativas y pequeñas empresas, las cuales compran su aluminio a distribuidores con un precio de venta muy superior al de CVG Alcasa.

Las ventas de exportación se realizan principalmente a través de revendedores, comercializando solo el 27 % directamente a clientes.

El mayor volumen de las exportaciones va dirigido a Estados Unidos (66 %).

El despacho a clientes nacionales esta concentrado en el centro del país con un 73%.

## **BALANCE PRELIMINAR DE LA PRIMERA ETAPA**

Frente a esta herencia negativa de múltiples incidencias, colocamos la política al mando y desde la primera asamblea realizada en Febrero de 2005 en Alcasa con la presencia del Ministro Víctor Álvarez, ubicamos las principales demandas realizadas por los trabajadores estando vinculadas al **cambio de la gerencia y la cancelación de viejas deudas y reivindicaciones postergadas.**

Por ello, mucho antes de ser designado presidente de la empresa y por instrucciones expresa del Ministro del MIBAM Víctor Álvarez, se realizaron largas discusiones con diversos factores sindicales, particularmente los que venían desarrollando un enfrentamiento muchas veces estéril (concretamente la polarización sindical entre Trino Silva y José Gil). De este esfuerzo por elaborar una visión compartida, surgió la DECLARACION DE MACAGUA, documento que lleva ese nombre por el lugar donde realizamos innumerables sesiones de trabajo con el objeto de promover la cogestión en ALCASA.

A pesar del consenso alcanzado en dicho documento, la pugna intersindical se mantuvo, pero sin embargo; comenzamos la etapa de legitimación gerencial, proponiendo elegir democráticamente una terna para sustituir a la gerencia cuestionada. En un principio tratamos de realizar esta elección en las asambleas

del portón, lo cual fue saboteado por los intereses grupales en juego, lo que hizo obligante acudir a la elección secreta de las ternas. Este proceso se llevó a cabo exitosamente, siendo considerada una gerencia transitoria.

Como lo he señalado en otras oportunidades, en este caso este proceso eleccionario no posee un marco legal, porque según reza en los estatutos de la empresa es el presidente quien nombra a la gerencia. Aquí aparece el conflicto entre legitimidad y legalidad, el desfase entre el marco constitucional y las normas secundarias o reglamentarias. En esa dirección pusimos la legitimidad y la CRBV al mando.

No pocos obstáculos tuvimos que vencer, ya que se trata de un cambio profundo en las concepciones y prácticas de dirección y de gestión. En estos meses de discusiones, conflictos y de impulso de la voluntad transformadora de los alcasianos, hemos sostenido que en este proceso no se trata solamente de un cambio nominal, algo así como "quítate tu para ponerme yo", manteniendo el viejo paternalismo y las prácticas burocráticas. De la misma forma, no se les exigió carnet político a los alcasianos que se quisieran postular para los respectivos cargos, sino el compromiso con el proceso de cogestión, poseer un perfil con los siguientes rasgos: tener solvencia moral, experticias en el ámbito elegible, espíritu de cooperación y trabajo en equipo

En varios documentos y en diversos escenarios públicos hemos defendido una nueva concepción de la gerencia participativa que recoge los postulados constitucionales en relación a la democracia revolucionaria.

En la ocasión que presentamos ante la comunidad de Guayana y la Directiva de la CVG, a los nuevos gerentes elegidos democráticamente por los trabajadores y empleados de ALCASA, reseñamos en forma resumida los principios esenciales de la cultura organizacional que estamos promoviendo en la cogestión obrera:

1.- Ante los peligros y riesgos de la democracia, no queda otra opción que "más democracia".

2.- La gobernabilidad está asociada a la legitimidad, más allá de cualquier norma o estatuto.

3.- La legitimidad es una construcción, que involucra la cultura del debate y la aplicación de mecanismos de consulta que garanticen la libre expresión de la soberanía política.

4.- En esa dirección, la elección de la gerencia, se inscribe en el marco de una nueva cultura política, signada por:

La democratización del saber y el diálogo permanente

La transparencia informativa y libre acceso a los documentos de la empresa

La implicación de los trabajadores en la formulación y planificación de las políticas de la empresa.

El Trabajo en equipo y colegiación de las decisiones

La delegación de funciones para aplanar las estructuras gerenciales

La simplificación de trámites y combate a la cultura del papeleo

La rendición de cuenta y el ejercicio de la contraloría social.

En esta primera etapa durante 10 meses del año 2005, realizamos un tenaz esfuerzo por revertir los principales déficit y hemos transitado en un camino inédito, tratando de solucionar la problemática relativa a los, pasivos laborales, ambientales, financieros, tecnológicos, la alta conflictividad laboral, la baja utilización de la capacidad instalada, los altos niveles de sobretiempos y ausentismo, los multimillonarios contratos a terceros y un grupo de detractores que no han comprendido que el modelo de producción capitalista al cual fue sometida la estatal por unos 38 años, no solo estratifica a los seres humanos en categorías sociales sino que impone un uso irracional de los recursos naturales. En contraposición con ello, en el nuevo modelo planteado en CVG ALCASA se coloca al ser humano y al ambiente como variables determinantes de medición del éxito o fracaso, bajo la firme convicción de que las empresas no solo pueden ser medidas o evaluadas por su rentabilidad en términos capitalistas, porque detrás de ella pudieran existir explotación obrera y la destrucción de nuestro medio ambiente. El modelo cogestionario planteado enaltece al ser humano, reconociendo su importancia en el diario vivir de la empresa e impulsa el aprovechamiento racional y sustentable de los recursos naturales.

Los principales hitos de esta primera etapa se pueden caracterizar de la siguiente manera:

Se inicia el debate abierto en asamblea sobre la aplicación de las 18 políticas para el relanzamiento de CVG Alcasa.

En asambleas generales en el portón de la fábrica, se plantean también las iniciativas en función del cambio en la gerencia, conformando mesas de trabajo y elección de voceros, eligiéndose 231 voceros en 19 gerencias.

Se inicia la conformación de juntas electorales para la elección de las ternas, con lo cual se dió una renovación gerencial por voto participativo y secreto en 15 gerencias, eligiendo a 36 nuevos gerentes. De 2.700 trabajadores activos participaron en estas elecciones el 95 %. Se toman las primeras iniciativas en torno a la formación socio-política, comenzando con el primer grupo de facilitadores de la cogestión en CVG Alcasa. Posteriormente, se le da forma a la conformación de la Red de Centros de Formación, donde participan trabajadores de las diversas empresas y sectores comunitarios

Se publican los ensayos sobre "COGESTIÓN COMO CAMBIOS EN LAS RELACIONES DE PRODUCCIÓN".

Se inicia la reorientación del proyecto Línea V, bajo los lineamientos del proyecto país y políticas del MIBAM hacia la soberanía tecnológica y desarrollo endógeno, dado que se va a reivindicar la tecnología venezolana V-350 desarrollada por CVG Venalum. Así mismo, se decide la renegociación del Memorando de Entendimiento a fin de adecuarlo a los lineamientos del MIBAM.

Se promueve el censo de la reserva en las empresas de la corporación y se inicia el seminario semanal en CVG Alcasa sobre temas de la defensa nacional.

Conjuntamente con las otras empresas del sector aluminio, se estableció un programa semanal de rendimiento de cuenta a la comunidad de Ciudad Guayana. Dicho rendimiento está enmarcado en la contraloría social en los siguientes aspectos: avance de la cogestión, desarrollo endógeno, cambio de las estructuras gerenciales, actividades culturales y debates socio – políticos.

El presupuesto 2005 de CVG Alcasa se modificó con la participación activa de sus trabajadores, dado los cambios en las variables macroeconómicas y los niveles de producción y ventas.

Se inician jornadas de participación, de todos los trabajadores, en la elaboración del anteproyecto de presupuesto de gastos de inversión año 2006, sirviendo como expediente pedagógico para iniciar la CAMPAÑA DE REDUCCIÓN DE COSTOS Y GASTOS ASOCIADOS.

Se incorporan al proceso cogestionario los jubilados y pensionados de CVG Alcasa. Constitución de la Sala Situacional.

Formación de Equipos de Investigación y Desarrollo del Aluminio.

Convenios y Cartas de Intención con diversas empresas transnacionales en el marco de la soberanía productiva postulada por el MIBAM.

Desde el ángulo del Impacto político-social de la primera etapa de la cogestión se lograron los siguientes objetivos:

Trabajadores de CVG Alcasa presentaron proyectos de Desarrollo Endógeno industrializante, aguas abajo y aguas arriba, enmarcados en la sustitución de importaciones y agregación de valor en la transformación del aluminio.

Integración de los jubilados al proceso cogestionario.

Se activó el plan de reorganización de los cooperativistas activos en CVG Alcasa (431 personas). Este plan está enmarcado en la formación socio – política y técnico – productiva, cultural y deportiva.

Constitución del Centro de Formación Socio-política “Negro Primero” en las instalaciones de CVG Alcasa, recibiendo talleres 230 personas, entre trabajadores y cooperativistas.

Promoción de las Empresas de Producción Social, trabajando inicialmente con 14 y formalizando 5 EPS procesadoras de aluminio aguas abajo, enfocados en el Convenio Marco referido en la constitución de las Empresas de Producción Social, se impulsaron las siguientes EPS:

a) **CENTRO DE FORMACIÓN PERMANENTE “CRUZ VILLEGAS”:** Formación Socio-Política y Técnico-Productiva Permanente, fabricación de piezas y partes para la construcción. **Incentivos:** Donación de Terreno, acompañamiento en los trámites para la consecución del crédito ante el Fondo para la Producción Social.

b) **COOPERATIVA TEXTIL SAN BUENAVENTURA:** Elaboración de uniformes para cubrir la demanda actual de los trabajadores. **Incentivos:** Suministro de materia prima (telas cortadas), convenio para la adquisición de su producción, formación permanente técnico-productivo y socio-político, acompañamiento en los trámites para la consecución del crédito ante el

Fondo para la Producción Social.

c) **FUREPIRUPA (Fundación de Reservistas Productivos Indígenas, Rurales y Urbanos de la Patria):** Fabricación de carrocerías y ensamblajes de minibuses en aluminio; para ayudar a solventar el crítico problema de transporte en Ciudad Guayana. **Incentivos:** Suministro de materia prima, formación permanente técnico-productivo y socio-político, acompañamiento en los trámites para la consecución del crédito ante el Fondo para la Producción Social.

d) **ASOCIACION TEXTIL PUEBLO GURI:** Elaboración de uniformes para cubrir la demanda actual de los trabajadores. **Incentivos:** Suministro de materia prima (telas cortadas), convenio en la adquisición de una cuota de su producción, formación permanente técnico-productivo y socio-político, acompañamiento en los trámites para la consecución del crédito ante el Fondo para la Producción Social.

e) **ALUMIFÉNIX: Centro de transformación de aluminio para la fabricación de utensilios de cocinas e Industriales.** **Incentivos:** Suministro de materia prima, formación permanente técnico-productivo y socio-político, acompañamiento en los trámites para la consecución del crédito ante el Fondo para la Producción Social.

Desde el punto de vista de las demandas de los trabajadores relativas a deudas y pasivos laborales cuando recibimos la planta en el año 2005 nos encontramos con un proceso de congelamiento de un conjunto de beneficios de los trabajadores, en tal sentido estaba congelada la discusión del contrato colectivo, el ingreso de personal y cualquier aumento salarial.

Priorizando el desarrollo humano, desde febrero de 2005 descongelamos los pasivos laborales y aumentos salariales.

Los anteriores gráficos denotan la orientación que hemos mantenido durante los dos años del proceso cogestionario, **de colocar como prioritario la calidad de vida de los alcasianos y la dignificación del trabajo**, poniendo la economía al servicio del hombre, en cumplimiento de los preceptos constitucionales.

Igualmente en la gráfica se puede observar que en contraste con el año 2004, comparativamente en los años 2005 y el 2006 creció de manera relevante la inversión social. Dejando evidencia de lo insignificante de la magnitud de los pagos efectuados en relación a pasivos laborales y reivindicaciones salariales del año 2004. Destacando así que nuestro norte es la justicia social, donde el trabajador es el factor principal

Tales cancelaciones se realizaron tensionado también por un conflicto que se origina en la interpretación de la propia CRBV donde se establece un nexo entre ESTADO SOCIAL DERECHO Y DE JUSTICIA. En los casos concretos del pago de jubilados y pensionados, los días adicionales y otras inconsistencia salariales, nos guiamos por la justicia y no por la normas u orientaciones reglamentarias.

Por otro lado, en esta primera etapa los parámetros de producción han presentado, a pesar de la desinversión y obsolescencia de equipos y el retardo de la adecuación tecnológica, una tendencia a la estabilidad, debido al esfuerzo en el control y la conciencia de los trabajadores que en condiciones prácticamente infrahumanas (alta temperatura, polvo con componentes de alúmina y alquitrán, etc., la insuficiencia de dotación de herramientas adecuadas, deficiencias operativas en los equipos de apoyo a las operaciones como son las grúas y equipos móviles), garantizando la producción mes.

En la gráfica siguiente se puede hacer dos evaluaciones comparativas:

1.- Existe una diferencia entre la producción para venta 2004 vs. 2005 de 256 TM/mes promedio, que ha sido impactada por la caída de la producción del mes de febrero 2005, además de las celdas fuera de servicio por suministro y falta de equipos móviles.

2.- Se puede observar que en el mes de febrero como producto de la parada de la mesa de fundición (por limitaciones que tienen su origen en las desinversiones y fallas en los equipos; la cuales actualmente continúan amenazando constantemente la producción), se originó una caída de 4.349 TM de producción total CVG Alcasa, afectando el promedio 2005 e incidiendo directamente contra la producción de Laminación. Sin embargo, la misma presentación nos ilustra el mantenimiento sostenido de la producción a partir de esta fecha.

Promedio

Desde la perspectiva del desarrollo de la nueva estrategia de comercialización, en esta primera etapa también se alcanzaron los siguientes objetivos El mercado nacional se ha visto favorecido por la reversión de la política al apoyo de los transformadores nacionales, como se observa la torta 2005 alcanzó un 46 % la participación del mercado nacional, contra un promedio de 35 % en el 2004.

Enfrentamiento con los carteles del aluminio, particularmente con Glencore-Pechiney, anulación del memorando de entendimiento relativo a la V Línea y reivindicación de la soberanía tecnológica con la celda V 350.

Esfuerzos para diversificar mercados y productos

Igualmente, esta tendencia favorece al cumplimiento decreto de suministro de materia prima a la industria transformadora, reforzándose con el centro de distribución al detal a pequeñas empresas y artesanos que se instalaran en diferentes zonas del país, contribuyendo a superar la concentración territorial.

## **ENFOQUE DE COGESTIÓN CON CAMBIOS EN LAS RELACIONES DE PRODUCCIÓN Y EN UNA NUEVA PROSPECTIVA ESTRATÉGICA.**

Al comenzar esta segunda etapa en el año 2006, se ha demostrado que es perfectamente factible operar la reductora bajo nuevas relaciones de producción. Los logros han sido muchos, elecciones de gerentes por la vía de la democracia directa, HCM Autogestionario, pagos de pasivos laborales de vieja y nueva data, la elaboración de un nuevo contrato colectivo sin precedentes, con el distintivo de cero conflictividad laboral, estos pagos se han realizado con financiamiento propio

a través de una administración seria de los recursos sin comprometer la estabilidad operativa de nuestra planta lo que ha repercutido en el mantenimiento de un clima laboral favorable.

En la medida que fuimos avanzando en la construcción de la cultura de la participación, y realizamos los diagnósticos participativos en diversas áreas, profundizamos en lo que tiene que ver con el pago de importantes deudas laborales, la elección a través de la democracia directa de los voceros y ternas gerenciales, campaña de reducción de costos y formulación del presupuesto participativo, proceso de formación socio-política, mejoras operativas y adecuaciones tecnológicas, reestructuración de la planta y la renovación sindical.

La promoción de estos cambios en la cultura organizacional (atacando las múltiples derivaciones de la División Social del Trabajo) es lo que ha permitido detener el proceso de deterioro generalizado de CVG Alcasa y comenzar la recuperación lenta pero segura de la empresa, tal como puede ser constatada en los indicadores que reseñamos en este balance donde está reflejado el cuadro comparativo entre la Alcasa que heredamos, la que hemos estado construyendo en estos meses de cogestión y la Alcasa que queremos construyendo la construcción de este clima esperanzador el mayor logro de nuestra gestión. El creciente nivel de compromiso de los alcasianos con su futuro, tal como lo esbozamos en los lineamientos estratégicos de esta segunda etapa de la cogestión, es la principal garantía de que dicho proceso será irreversible, en la perspectiva de construir un nuevo modelo de desarrollo, con nuevas relaciones de producción, rumbo al Socialismo del Siglo XXI. En este mismo orden de ideas hemos logrado sostener operativa, una planta deteriorada, desasistida tecnológicamente por muchos años, estamos haciendo propuestas serias como es el PLAN ESTRATEGICO 2006-2012 aprobado por Junta Directiva de ALCASA y el Directorio de CVG .La propuesta consta de la ejecución de proyectos distribuidos en cuatro fases: **sostenimiento, adecuación, ampliación y diversificación** en un horizonte de cuatro años, para los cuales necesitamos financiamiento oportuno. De estos proyectos depende no solo la recuperación de la empresa sino el desarrollo armónico, lógico y sustentable del parque industrial transformador del aluminio del país.

Considerando los cinco pasivos heredados y la recuperación lenta pero sostenida de la planta, evidenciado en los puntos anteriores, nos planteamos en esta nueva fase de la cogestión un PLAN ESTRATÉGICO orientado a cumplir con los lineamientos en lo relativo a la construcción de un nuevo modelo productivo ( definido por el MIBAM en el marco de la SOBERANIA PRODUCTIVA Y EL DESARROLLO ENDOGENO que incluye la **diversificación de la producción y la agregación de valor aguas abajo, la desconcentración y ocupación integral del territorio, la inclusión social** ) el cual poseía para ese momento las Empresas de Producción Social (EPS) como célula fundamental. Este nuevo enfoque cualifica la visión-misión de CVG ALCASA, asumiéndose como plataforma para gestar y promover este nuevo tejido productivo. Aquí se hace importante

señalar que en los estatutos de la empresa se plantea como objeto social solamente producir y vender aluminio.

Las premisas metodológicas empleadas en la elaboración de esta prospectiva estratégica, tuvo muy en cuenta no sólo aspectos técnicos, sino también los déficit y carencias políticas y epistemológicas, permitiéndonos alcanzar el objetivo de elaborar el presupuesto del año 2006 teniendo como base un plan estratégico. En esa dirección, somos una de las pocas empresas de CVG que cumplió con las recomendaciones del MPD en lo relativo a articular Plan Estratégico-Plan Operativo-Presupuesto.

- Una de las limitaciones que hemos encontrado en la larga historia de fracaso de CVG ALCASA, está referida a la fragmentación y atomización del saber, tanto en términos técnicos como gerenciales.
- Por ello, en el Plan Estratégico se coloca el acento en la perspectiva holística bajo un enfoque interdisciplinario, no sólo de la empresa y sus diversas plantas, sino del conjunto de conectores que permiten construirle viabilidad al Plan.
- En tal sentido, ningún aspecto tomado aisladamente, por ejemplo el financiamiento, puede resolver la problemática que se ha heredado (pasivos tecnológicos, ambientales, laborales).
- Partiendo de las anteriores premisas, se plantea una acción sinérgica y articulada de las diversas gerencias, fundada en la visión estratégica compartida.
- De igual manera, se delimitan las responsabilidades y las actividades puntuales en el marco de la cooperación, la reciprocidad y la complementación.
- La gerencia democrática, el presupuesto participativo, la delegación funcional, las decisiones colegiadas y trabajo en equipo, en el terreno organizativo viabilizan la unidad de acción en el plan.
- Un aspecto metodológico que contribuye en mantener la direccionalidad del plan está referido a la SECUENCIA ESTRATÉGICA, donde se eslabona el nexo entre la problemática encontrada, las acciones motoras que buscan su resolución y el impacto esperado.

Estas orientaciones para la segunda etapa de la cogestión, se articularon con el debate paralelo que desarrollamos a propósito de la REIVENCION DE LA CVG propuesta por el Ministro Víctor Álvarez y sistematizada en el sector aluminio en una especie de gabinete sectorial que coordinaron la vice-ministra Raiza Molina y el Vice-presidente de CVG Gilberto Buenaño. Ante este equipo presentamos diversos materiales bajo el título PROSPECTIVA ESTRATEGICA DEL SECTOR ALUMINIO EN VENEZUELA, donde conceptuamos otro enfoque del desarrollo regional y la articulación de nuestras empresas

La cogestión como cambio en las relaciones de producción, (la cual nada tiene que ver con el reparto de acciones ) coloca el énfasis en la crítica y superación de la DIVISIÓN SOCIAL DEL TRABAJO, sin subestimar las relaciones mercantiles y las formas de propiedad, ya que en el último caso estamos de acuerdo con la propiedad social sobre los medios de producción.

Es partir de la crítica del régimen de producción capitalista, como hemos podido

caracterizar, por ejemplo, la DIVISION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, bajo la tutela del imperio:

a.- Mayor concentración y centralización de la propiedad en monopolios y en países hegemónicos.

b.- Unos cuantos países neocolonizados y dependientes se especializan en ser proveedores de materias primas e importadores de manufacturas.

c.- Se genera una relocalización industrial, donde en los países dependientes se ubican las industrias contaminantes, se aprovechan las llamadas ventajas comparativas (mano de obra barata, materias primas abundantes, seguridad jurídica, estabilidad política, apertura comercial).

Se puede señalar que la implantación industrial a través de CVG, bajo el modelo de Sucre Figarella, no podía escapar de las determinaciones impuestas en la división internacional del trabajo, ya que los gobernantes de la IV República, cuando impulsaron la industrialización en Guayana, lo hicieron bajo las orientaciones y visiones de las transnacionales y los grupos monopolistas, caracterizado por:

- 1.- Aprovechamiento por parte de las empresas transnacionales de las ventajas comparativas: energía, materia prima y mano de obra barata.
- 2.- Producción primario-exportador: Producción de materia prima y productos semielaborados e importación de manufacturas derivadas de dicho productos.
- 3.- Control tecnológico no sólo en equipos y maquinarias, sino en patentes y licencias.
- 4.- Imposición de precios y contrataciones leoninas.
- 5.-Alto nivel de contaminación y acumulación de pasivos ambientales en la región.
- 6.- Atomización y fragmentación del sector, al no tener la perspectiva de redes productivas.
- 7.- Constitución de monopolios en los servicios diversos: Transporte, Comida, Seguros.
- 8.- Corruptelas y negociados en las compras del estado: rueda de negocio, contrataciones,etc.

En tal realidad económico-social encontramos materializada las deformaciones estructurales que se ha generado en nuestra región, sobre todo en la profundización de la explotación del trabajo, la opresión y la exclusión social en general. De allí sus resultados:

Exclusión e injusticia social

Desproporción entre los sectores económicos: agricultura atrasada, industria monoprodutora, hipertrofia del comercio.

Ocupación distorsionada del territorio: concentración poblacional en San Félix- Pto Ordaz . Economía de puerto o enclaves económicos.

Degradación del ambiente y fábrica de enfermos ocupacionales

Burocratismo e ineficiencia en las empresas básicas.

Desarraigo y transculturación

Ante las anteriores deformaciones del modelo productivo heredado de la IV República , se hace urgente redefinir la dirección estratégica del nuevo enfoque o propuesta de desarrollo rumbo al socialismo:

- 1.- Cambios en las relaciones de producción y humanización del trabajo ( reducción de la jornada, control obrero, consejo de fábrica ). Superación de la explotación y la jerarquía en la fábrica.
  - 2.- Superación de la lógica mercantil y la mano invisible del mercado
  - 3,- Diversificación productiva y agregación de valor aguas abajo.
  - 4.-Formulación y ejecución de planes y proyectos que contribuyan a la conformación de una nueva estructura social, elevando a calidad de vida de la población, incluyendo a quienes viven en pobreza crítica.
  - 5.- Empleo de las industrias básicas como motores del desarrollo endógeno en la región, promoviendo las redes y cadenas productivas.
  - 6.-Desburocratización de la estructura y reorganización de la CVG, constitución en las empresas filiales y equipos de trabajos avocados al desarrollo endógeno y la formación permanente (ejes curriculares socio-político y técnico-productivo).
  - 7.-Ocupación equilibrada del territorio guayanés, promoviendo la desconcentración productiva hacia áreas deprimidas y abandonadas. Impulso de los Polos y Núcleos de Desarrollo Endógeno en el espacio local y regional, constitución de las Empresas de Producción Social (EPS) como concreción del nuevo tejido productivo.
  - 8.-Desarrollo de las cooperativas, las formulas cogestionarias y autogestionarias contempladas en la CRBV, como parte de las nuevas relaciones de producción en construcción, en el proceso de transición hacia el Socialismo del Siglo XXI..
  - 9.-Formulación de propuestas de formación permanente que respondan a los planes de desarrollo, donde se impliquen las diversas instituciones educativas de la región, con sus niveles y modalidades (INCE, Escuelas Productivas, Escuelas Técnicas, Universidades).
  - 10.-Promoción de líneas de investigación y adecuación tecnológica, en función de elevar la calidad y pertinencia social de la producción.
- Esta concepción integral del desarrollo, conduce obligatoriamente a la reinención de la CVG y las empresas tuteladas:

- 1.- Nueva cultura organizacional en CVG, colocándola como un ente motor del desarrollo regional.
- 2.- Sinergia interinstitucional y concurrencia en planes y proyectos, funcionando como redes productivas ( cadena del aluminio, hierro, madera,etc. )
- 3.- Concreción de políticas en los siguientes ámbitos
  - Investigación, adaptación e innovación tecnológica, dirigida a la materialización de la soberanía tecnológica y productiva.
  - Plan conjunto de compras, tanto de materia primas e insumos, como de repuestos, bienes y servicios. ( desarrollo de nuevos clientes, plan de sustitución selectiva de importaciones )

- Política conjunta de comercialización y venta ( diversificación de mercados, nuevos productos, constitución de naviera o empresa de navegación )
  - Acciones conjuntas en el mejoramiento ambiental y el manejo de los pasivos.
- Criterios comunes para el manejo financiero: deudas, precios,
- Promoción del desarrollo humano y la seguridad social de los trabajadores y la población en general.
  - Esfuerzo unitario en la promoción de las EPS, Cooperativas y NUDES
  - Programas consensuados de formación permanente.

De igual manera, no sólo establecimos estas premisas teóricas y conceptuales, sino que esbozamos la profundización del proceso dirigido a cambiar las relaciones de producción a través de 7 lineamientos:

**1.- Incremento de las actividades formativas, tanto técnicas como socio-políticas.**

**2.- Reorganización de la empresa y consolidación de la renovación gerencial y sindical.**

**3.- Financiamiento oportuno, asegurando inversiones indispensables por parte del gobierno nacional.**

**4.- Política de comercialización que pueda cumplir con el fomento del mercado interno, asegurar nuevos clientes, romper monopolios y garantizar precios justos.**

**5.- Mejoramiento continuo de la productividad del trabajo.**

**6.- Mantenimiento adecuado, suministro de repuestos y materia prima "justo a tiempo".**

**7.- Mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los alcasianos: reducción de la jornada, tiempo libre y ocio creador, salario social integral, polución y condiciones ambientales.**

Desagregando estas orientaciones, en el plan estratégico se plantean una serie de objetivos y metas en el siguiente orden:

**1.- Incremento de las actividades formativas, tanto técnicas como socio-políticas.**

#### OBJETIVOS

- Incremento en la formación técnica productiva para trabajadores de la empresa, cooperativistas y miembros de EPS.
- Incremento en la formación sociopolítica para trabajadores de la empresa, cooperativistas, miembros de EPS y comunidad en general.
- Fortalecimiento de los equipos de trabajos de la Coordinación de Formación Permanente.
- Equipamiento de la coordinación de Comunicación y Tecnología Educativa.
- Fortalecer las misiones Robinsón, Ribas y la UBT
- Seguir impulsando las líneas acordadas con la Misión Ciencia, FUNDACITE y MCT.

## **2.- Reorganización de la empresa y consolidación de la renovación gerencial y sindical.**

### OBJETIVOS

- Continuación de la reestructuración gerencial comenzada en el año 2006.
- Redefinición de los criterios de admisión, manual de cargos y evaluación de desempeño
- Consolidación de las mesas de trabajo y las vocerías,
- Seguimiento y evaluación del proceso de desburocratización y simplificación de trámites.

## **3.- Financiamiento oportuno, asegurando inversiones indispensables por parte del gobierno nacional.**

### OBJETIVOS

- Inversión en el mejoramiento y renovación de equipos, con recursos propios.
- Requerimientos ante FONDEN de los recursos para las adecuaciones tecnológicas en Reducción.
- Continuación de la búsqueda del financiamiento para la modernización de la planta de laminación.
- Negociación con capitales internacionales (alianzas estratégicas, empresas mixtas) para instalar las fábricas aguas abajo.
- Búsqueda de los recursos para darle continuidad al proyecto de la línea V.

## **4.- Política de comercialización que pueda cumplir con el fomento del mercado interno,** asegurar nuevos clientes, romper monopolios y garantizar precios justos.

### OBJETIVOS

- Suministro oportuno al mercado Interno cumpliendo con los decreto de suministro y aseguramiento de materia prima.
- Colocación en el mercado de láminas de altos espesores.
- Disminución de inventarios de productos sin asignación.
- Continuación de la exploración de nuevas oportunidades de venta en el MERCOSUR.
- Venta a nuevos clientes internacionales y diversificación del destino final.

## **5.- Mejoramiento continuo de la productividad del trabajo.**

### **OBJETIVOS**

Aplicación de prácticas operativas.

Elevación de la capacidad de respuesta de los servicios a operaciones (equipos móviles, suministros).

Iniciar la implantación del sistema de alimentación puntual de celdas.

Hermetizado de celdas para disminuir consumo de electrolito.

Adecuación de llenados hacia las grúas para disminuir los consumos y las emisiones por ambientales.

Suministro oportuno de carbón a las celdas con las mejoras en el área de envarillado y carbón.

Evaluación y sistematización de la información sobre parámetros del proceso Productivo.

## **6.Mantenimiento adecuado, suministro de repuestos y materia prima "justo a tiempo".**

### **OBJETIVOS**

Adecuación de equipos con recursos propios por medio de la potencialidad de los trabajadores.

Articulación entre operaciones y logística.

Diversificación de proveedores para disminuir los monopolios de servicios y suministros.

Ampliación de taller central.

Entrenamiento al personal en la operación de las maquinarias y/o equipos nuevos.

Establecimiento de las oportunidades de mejoras en la perspectiva de la cultura del ahorro ( consumo de materias prima, insumos, repuestos ).

## **7.- Mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los alcasianos: reducción de la jornada, tiempo libre y ocio creador, salario social integral, polución y condiciones ambientales.**

### **OBJETIVOS**

- Humanización del trabajo y mejoramiento de las condiciones ambientales
- Reducción de la jornada de trabajo
- Implementación de la rotación en los cargos y polivalencia en el empleo, sin afectar los beneficios de los trabajadores.
- Mejoramiento de los índices de seguridad e higiene industrial.
- Mejoramiento de los servicios: HCM, comedores, cubículos.
- Reducción de los efectos contaminantes y los pasivos ambientales

## **BALANCE PRELIMINAR DE LA SEGUNDA ETAPA**

### **1.- Incremento de las actividades formativas, tanto técnicas como socio-políticas.**

En el lapso que comprende esta etapa, se mantuvo la actividad formativa, ampliando la cobertura de participantes, abarcando alrededor de 600, entre trabajadores, cooperativistas, miembros de las comunidades y de otras empresas básicas. Igualmente se comenzó a redefinir la participación de las instituciones educativas en la empresa, buscando la pertinencia de los aprendizajes. Del mismo modo, se articuló de otra manera, lo que se denomina tradicionalmente como entrenamiento, enmarcándolo en la nueva manera de apreciar la formación técnico-productiva impulsada por la también creada Gerencia de Economía Popular y Formación Permanente.

### **2.- Reorganización de la empresa y consolidación de la renovación gerencial y sindical**

Entre los objetivos alcanzados destacan la renovación de la directiva del sindicato en un nuevo proceso eleccionario, el ejercicio del proceso referendario al consultar a los trabajadores en torno al balance sobre el desempeño de las ternas, la evaluación de la gestión de la presidencia de la empresa y la aprobación del contrato colectivo. En el primer caso el colectivo aprobó por la vía del referendo consultivo volver a un solo gerente tanto en las áreas operativas como administrativas. En el segundo referendo consultivo, los trabajadores ante la campaña de descalificación desarrollada por el Movimiento 21, respaldaron mayoritariamente la gestión que impulsa la cogestión.

Igualmente ocurrió con el contrato colectivo. Nuevamente se eligieron todas las gerencias, unas de carácter global y otras elegidas por áreas específicas, siendo parte de un nuevo aprendizaje en el ejercicio de la democracia obrera.

En esta segunda etapa del proceso cogestionario se puede señalar que se ha profundizado la participación, la cual adquiere nuevos rasgos:

1.- Una de las iniciativas que venimos promoviendo es la revisión y adecuación de la normativa interna, para adaptarlas a los requerimientos que demanda la cogestión. Esto va desde los cambios de los estatutos de la empresa hasta las disposiciones administrativas que regulan actualmente las actividades diarias, ya sean operativas o no.

2.- En ese marco, también se plantea impulsar las transformaciones organizativas que pueden conllevar a la constitución de nuevas gerencias, fusión o integración de otras, redefinición del papel de la supervisión, buscando una estructural ágil y funcional.

3.- Otros de los tópicos del desarrollo organizacional de esta nueva etapa de la cogestión, se refiere a la construcción de las instancias de base de la democracia obrera, específicamente las mesas de trabajo, las cuales debemos organizar en todas las áreas, deliberando sobre su estructura, funciones, reglamentación. Este

eslabón organizativo del futuro Consejo de Fábrica es prioritario en los actuales momentos, formando parte de una instancia de coordinación y articulación con la nueva gerencia recientemente electa.

4.- De igual manera, tenemos planteados el rediseño de la jornada y los puestos de trabajo ( horarios, turnos, grupos ) asumiendo su humanización.

Cumpliendo con estas orientaciones, desde el punto de vista del fortalecimiento institucional se crearon nuevas gerencias, se avanzó en el estudio de fusiones y reingeniería en algunas áreas. Entre las nuevas gerencias están la de Desarrollo Cultural y Deportes, Economía Popular y Formación Permanente y la de Comunicación estratégica.

En este contexto es importante resaltar la resolución de fecha 06/02/2007 de la Junta Directiva de CVG Alcasa, donde se fortalece la decisión tomada por la Procuraduría

General de la República, en lo relativo a la cláusula 145 del contrato colectivo donde se valida la cogestión y se reconoce el planteamiento sobre los Consejos de Fábrica

En esa perspectiva, la certificación de Junta Directiva autorizó al presidente para iniciar el proceso de reorganización de la estructura organizativa de la empresa a objeto de garantizar la participación de los trabajadores y trabajadoras en su gestión

Para ello solicitó activar el poder constituyente de los trabajadores, formar equipos de trabajo y vocerías en las áreas de trabajo, con el objeto de rediseñar los puestos y organización del trabajo.

### **3.- Financiamiento oportuno, asegurando inversiones indispensables por parte del gobierno nacional.**

Este es un aspecto donde el balance se hace negativo, ya que no hubo progreso en la transferencia de recursos para las adecuaciones e inversiones indispensables. Por esto la a NO inversión oportuna en CVG ALCASA posee un fuerte su impacto en la continuidad de las fallas operativas

Desde el año 2005 comprendimos que era necesario hacer inversiones urgentes en las distintas áreas de la planta. Una evaluación minuciosa tanto administrativa como operativa arrojó resultados preocupantes en cuanto a la factibilidad de mantenibilidad de la planta. Partiendo de estos resultados formulamos el plan estratégico que hemos comentado el cual está compuesto por cuatro fases: **sostenimiento operativo, normalización operativa, ampliación de la capacidad y diversificación.** Cada una de estas fases consta de proyectos en espera de financiamiento para iniciar el proceso de recuperación de la planta en un horizonte de cuatro años.

El 20/09/05 el Presidente de la República Tnte. Cdte Hugo Chávez Frías aprueba cuenta presentada por el Ministro del MIBAM Econ. Víctor Álvarez por la asignación de recursos para el Proyecto de Adecuación Tecnológica de CVG ALCASA por un monto de 104 MM\$.

Dentro del grupo de proyectos que conformaron esta cuenta se incluyen importantes mejoras tecnológicas que eliminarían de manera definitiva las

emisiones de gases y polvos que contaminan el ambiente y la exposición directa del ser humano en sus labores diarias, producto del uso de materiales contaminantes en el proceso productivo. Además de buscar importantes reducciones de costos que mejorarían los resultados económicos de la empresa.

A la fecha, CVG ALCASA pese a las reiteradas gestiones en pro de la consecución definitiva de estos recursos y presentando varios escenarios de desembolso no hemos recibido la transferencia de los aportes

Por ello la sostenibilidad de la planta es cada día mas difícil, se elevan los costo de producción por las innumerables fallas que se presentan a diario en los diferentes equipos. ¿Es esto mala administración? ¿Incapacidad Gerencial? ¡No!, es solo falta de inversiones oportunas que den viabilidad económica sustentable a la empresa. CVG ALCASA necesita inversiones urgentes, el MIBAM y CVG han sido puestos al corriente desde hace más de un año de la situación de la planta.

La no inversión en un proyecto tan importante como fase densa en las líneas III y IV por ejemplo, es recargar a CVG ALCASA de un costo operativo mensual, alrededor de 10.170 Millones de Bs. Sin computar los costos ambientales y de salud de nuestros trabajadores. Al igual ocurre con los otros proyectos como grúas, hermetización, compresores, hornos y sala de baños de envarillado, entre otros. Si nos vamos a Laminación donde se tiene planteado las adecuaciones de los laminadores que permiten garantizar la producción al mercado nacional que demanda mensualmente unas 1300- 1500 t, estamos hablando de dejar de percibir 3.900.000 \$/mes, 8.385 millones de bolívares (1300 t x 3000 \$/t x 2.150 Bs/\$) si estos laminadores dejaran de funcionar y por supuesto sería un impacto contundente contra la pequeña empresa transformadora establecida del país, cuestión que colide con el decreto 3.895 de garantizar materia prima al mercado transformador nacional. Por otro lado la inversión en otros proyectos de laminación, como el del laminador en caliente Clecim, nos permitirán suplir de manera oportuna y confiable a nuevas plantas, como: Serlaca, que estará ubicada en Caicara del Orinoco y que es pilar fundamental de la ciudad del aluminio prevista por el gobierno nacional. Se estima el arranque de operaciones comerciales a mediados del 2009, la misma demandará recibir unas 54.500 t/a de rollos alto espesor que CVG ALCASA podrá garantizar con la inversión requerida.

En diversas instancias y organismos hemos esbozados los escenarios y el escalamiento de las inversiones, tal como lo reseñamos a continuación:

### **1.- Sostenimiento Operativo (18 meses de ejecución):**

En esta fase se contempla inversiones urgentes que permitan la continuidad operativa de CVG Alcasa en las áreas:

- **Reducción:** Fase densa, manejo de alumina, manejo de materiales, Hermetizado celdas, Compresores, adecuación subestación eléctrica líneas I , II, III y IV, Adecuación de Envarillados, ampliación Taller Central.
- **Fundición:** Torre de enfriamiento y sistema aire seco, adecuación mesa de coladas y hornos, manejo de material.
- **Laminación:** Adecuación Sistema Caliente, Laminación Sistema Frío Davy, Bliss y United (nuevo laminador), manejo de material, asistencia técnica desarrollo

aleaciones duras.

## **2.- Normalización y adecuación Operativo (36 meses de ejecución):**

En esta fase se contempla inversiones que permitan la actualización de los procesos productivos de CVG Alcasa en las áreas:

- Carbón: Modernización de molienda, compactación, trituración, hornos y manejo de materiales.
- Reducción: Estación de baño, dosificación de alumina, Taller automotriz.
- Fundición: Adquisición de unidad de Colada de Planchones, Torre enfriamiento adicional y manejo de materiales.
- Laminación: Colada semi-continua (Aluminio Naval), adecuación Colada Continua, manejo de materiales, asistencia técnica aluminio naval.

## **3.- Ampliación y diversificación (12 meses de ejecución):**

En esta fase se contempla inversiones urgentes que permitan la continuidad operativa de CVG Alcasa en las áreas:

- Reducción: Línea V y servicios industriales asociados
- Laminación: Horno de precalentamiento III, línea de aplicación de pintura, manejo de materiales, adecuación de equipos de acabado y corte, asistencia técnica aluminio naval.

La inversión requerida para la ejecución de los proyectos se estima en 1.081 MM\$, de los cuales se cuenta con 17 MM\$ en el presupuesto 2007. Por tanto se requiere el financiamiento de 1064 MM\$ para la totalidad de los proyectos.

En estos momentos, la ejecución exitosa de esta prospectiva requiere con urgencia financiamiento de 48 MM\$ para la planta de reducción en la fase de sostenimiento.

El proyecto transformador del Aluminio en CVG ALCASA, requiere una inversión en un horizonte de 5 años, por un monto global de 1.081 MM\$, con la propuesta de ampliación de capacidad, desagregado el desembolsó por fases:

- Sostenimiento operativo: 184.276.000 Millones \$ en un lapso de 18 meses, para los años 2007-2008.
- Normalización/adecuación operativa: 142.845.561 Millones \$ en un lapso de 36 meses de ejecución.
- Ampliación/Diversificación, Ingeniería conceptual: 748.678.440 Millones \$ en un horizonte de 12 meses en corto plazo y 5 años ampliación reducción a largo plazo. Para impulsar el desarrollo del plan maestro se requiere una inversión anual ( \$ ) de:

## **4.- Política de comercialización que pueda cumplir con el fomento del mercado interno, asegurar nuevos clientes, romper monopolios y garantizar precios justos.**

Como resultado de la aplicación de una nueva estrategia de comercialización se logró diversificar el mercado y sobre la base de cumplir con los decretos de suministrar materia prima a los transformadores nacionales, se logró modificar la tendencia predominante hacia las exportaciones tradicionales ( aluminio primario ).

La gráfica registra como de 38 % en el año 2005, las ventas al mercado interno pasaron en el 2007 a un 56 %

### **5.- Mejoramiento continuo de la productividad del trabajo.**

El comportamiento del 2006 estuvo signado por una caída en los niveles de calidad particularmente en el ultimo trimestre por una problemática que venia ocurriendo en el sistema de envarillado, en gran parte por la desinversión y obsolescencia de equipos que amenazó la operatividad de las líneas III y IV, tal como se observa en la gráfica.

La planta de reducción fue impactada en su calidad de metal en los meses de septiembre y noviembre del 2006 en sus principales líneas de producción, llevando la calidad a niveles de 73% y 71% en los meses indicados. Se resalta que estas líneas representan el 80% del aluminio que produce CVG ALCASA.

Por ello, en esta segunda etapa de la cogestión, se asumió como reto enfrentar las desviaciones que venían ocurriendo en torno al suministro de ánodos envarillados en oportunidad y calidad, con la aplicación de un plan de contingencia que tuvo como norte elevar el nivel de circulante de varillas, evaluaciones de variables operativas, articulación de las distintas áreas involucradas y seguimiento diario de las operaciones. En esa dirección, se tomó como estrategia la no incorporación de celdas hasta lograr la estabilidad operativa de las mismas, alcanzando exitosamente la recuperación tal como se muestra en las graficas siguientes:

Se han obtenido importantes porcentajes de calidad continua en algunas líneas nunca alcanzado en la historia de ALCASA.

Celdas II (Línea III) es la segunda línea en capacidad de producción que tiene CVG ALCASA, en el mes de noviembre producto de la perdida de inventario de carbones envarillados circulantes y otros problemas operativos, como ya observamos, lleva sus niveles de calidad a un peligroso 45%, es decir metal con alto contenido de hierro. Pero la activación del plan de contingencia recupera la línea hasta llevarla a los niveles actuales de 93%. Celdas III ( Línea IV) es la línea mas nueva de CVG ALCASA y es responsable del 42% del aluminio producido en la empresa. En Septiembre bajó su calidad por problemas operativos ya nombrados, sin embargo, a tenido una recuperación exitosa hasta el grado de mantener cuatro meses consecutivos con 99% de calidad de metal porcentaje nunca alcanzado por la línea en toda su historia.

Si bien la recuperación de la salud financiera de la empresa descansa en gran parte en el financiamiento oportuno y en las adecuaciones tecnológicas tal como lo hemos venido demandando, la experiencia de la recuperación de línea III y IV, nos indica que hay nichos de mejoras vinculados al esfuerzo y la responsabilidad compartida de los alcasianos. En tal sentido, se viene proponiendo un programa que hemos denominado CULTURA DEL AHORRO Y LA PRODUCTIVIDAD, para lo cual estamos impulsando una campaña divulgativa y formativa con los siguientes ejes temáticos;

### **Oportunidades de ahorro y cambio actitudinal**

a.- Realizar charlas de concientización de la cultura del ahorro y por el rescate de los valores, así como eventos culturales en los cuales se promocióne la cultura del ahorro.

b.- Taller de modelaje actitudinal con personal de alta credibilidad en la planta.

c.- Difundir por diversos medios de comunicación (folletos, pancartas, programa de radio y audiovisuales, entre otros) y realizar la jornada "Una alcancía para mi futuro".

d.- Talleres de formación en materia de cultura del ahorro y la productividad

e.- Talleres de formación en materia reformulación del presupuesto 2007

f.- Suministro de información de sobretiempo al personal supervisorio

### **Oportunidades de ahorro y Organización del puesto y la jornada de trabajo**

a.- Evaluar y ordenar tiempos muertos laborales

b.- Evaluar demoras en las respuestas de áreas de servicios

c.- Habilitar mesas de trabajo por tópicos de desviación de costo.

d.- Evaluar uso racional de los insumos

e.- Habilitar campaña de inventiva por parte de los trabajadores para alcanzar mejoras en los procesos

f.- Incentivar la cultura de reparación y repotenciación de equipos y maquinarias

h.- Fortalecer la humanización del trabajo

i.- Incrementar las visitas al personal con ausencia laboral

j.- Incrementar los controles en el área de almacén, materias primas, despacho y otros

k.- Controlar el impacto de las vacaciones anticipadas por elevadas horas de sobretiempo

l.- Mayor monitoreo de las horas reales contratadas

m.- Evaluación del sistema de palmimetría en los comedores

### **Oportunidades de ahorro y readecuación de las relaciones laborales**

a.- Articular la campaña a lo contemplado en el Contrato Colectivo, respecto al tabulador y la descripción de cargo

b.- Definir un Plan de carrera para los topeados

c.- Redefinir situación de Personal de comisión de servicios

### **Oportunidades de ahorro y estrategia de comercialización**

a.- Revisión y reorientación de las ventas hacia una mezcla óptima de productos

b.- Revisión de materiales con mucho tiempo en almacén que sean susceptibles de venta, así como la evaluación de los equipos depositados hace años en los antiguos trailer del PAR (Proyecto de Ampliación Reducción Fase VI) para visualizar su posible uso, venta o desincorporación para donación

c.- Redefinición de los criterios de establecimiento de primas o condiciones de ventas y/o negociaciones

### **7.- Mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los alcasianos: reducción de la jornada, tiempo libre y ocio creador, salario social integral, polución y condiciones ambientales.**

Como un objetivo importante de la segunda etapa de la cogestión debemos destacar el Plan de Salud Autogestionado, implementado después de una larga jornada de confrontación con los intereses privados, los cuales en el conjunto de la CVG manejan la astronómica cifra de más de 200 Millardos de Bs anuales

En el combate del modelo médico capitalista y la industria de la enfermedad como la hemos caracterizado, fue necesario romper viejos esquemas, rescatar mejorar la salud y calidad de vida del trabajador y sus familiares, que hasta entonces estuvo manejado por intermediarios ( compañías de seguros ) en el que predominaban intereses y lucros personales, que solo buscaron durante décadas sus propios beneficios.

Como un logro de la segunda etapa de la cogestión, llevamos diez meses autogestionando el HCM , es un buen momento para reflexionar sobre lo que se ha hecho.

Desde que se inició el sistema autogestionario del Plan de Salud, el equipo de la empresa, no ha parado de trabajar, y por supuesto,todavía se tienen muchas cosas por cambiar y hacer. Los trabajadores que vivieron los problemas que anteriormente formaban parte de un Plan de Salud ineficiente, ahora reconocen el giro favorable que ha dado este nuevo sistema en CVG Alcasa.

Hemos propuesto un sistema de salud centrados en la promoción y la prevención como expresión de calidad de vida para los trabajadores activos, jubilados y de sus familiares. Todo esto orientado hacia un **Sistema Único de Salud** bajo el enfoque de promocionar la prevención, orientados bajo la premisa de mantener al individuo sano, rompiendo el paradigma de "tratar al enfermo y combatir la enfermedad".

En nuestra experiencia podemos resaltar los siguientes logros en esta materia:

Reducidas en un 100% las quejas por la demora en el otorgamiento de las claves de emergencia, ya que actualmente son otorgadas inmediatamente.

Oportunidad en la entrega de Cartas Aavales. Anteriormente eran hasta 5 días para emitir las, actualmente dependiendo del caso se otorgan al mismo día.

Se logró la incorporación de dar coberturas a enfermedades y/o tratamientos no amparados anteriormente por las pólizas convencionales.

Mayor satisfacción, atención personalizada a los pacientes hospitalizados y aquellos con discapacidad a través de continuas visitas, lo que hace que el individuo no se sienta desguarnecido, a fin de aumentar la calidad de vida de éstos, otorgándoles herramientas y orientación que le permitan llevar sus actividades diarias de una manera más normal.

CVG Alcasa fue pionera en la aplicación de la vacuna contra el neumococo, ya que su costo es elevado, y la misma no está incluida en el Programa de Inmunizaciones del Ministerio de Salud. Se logró Inmunizar a una población de 1.500 niños, hijos de alcasianos como también a niños de la comunidad de pocos recursos económicos.

La instalación de una farmacia exclusiva para los trabajadores y familiares que

padecen de enfermedades recurrentes, lo que ha traído un ahorro representativo en la compra de medicamentos directamente a laboratorios y droguerías con descuentos hasta de un 48,5%.

Ahorros en la cobertura de los trabajadores.

Contraloría social, Vigilancia y control en los gastos y costos de las clínicas, conservando la cobertura del trabajador.

Alianzas con los Centros de Diagnósticos Integrales (CDI).

Ahorros por el orden de 40 Millones de Bolívares mensuales en la administración de la empresa del servicio de HCM,

Se implementó el Programa de Medicina Preventiva para los trabajadores activos y jubilados, lo cual anteriormente solo lo disfrutaban ejecutivos activos.

Realización de jornadas preventivas y pediátricas, charlas en educación para la salud, despistajes de enfermedades, aplicación gratuita de vacunas, desparasitación entre otros. Extensiva a cooperativas y a la comunidad. Nunca antes empresa administradora alguna nos brindó este tipo de jornada.

La administración directa del Plan de Salud de los trabajadores de CVG Alcasa, bajo una modalidad autogestionaria, ha representado ahorros en aproximadamente Bs. 1 Millardo Mensual que la empresa ha dejado de gastar y que también se le ha ahorrado a la cobertura del trabajador. Cifras éstas avaladas y auditadas. Es importante mencionar que durante el primer semestre del 2006, el gasto mensual a través de una empresa aseguradora era de 3,7 Millardos, con una población afiliada de 16.500.

Actualmente a casi un año después, la empresa con una población de 18.500, con una inflación mayor, tiene un costo mensual de 1.8 Millardos de Bs. y con un egreso de caja de Bs. 2,5 millardos mensuales.

Los indicadores de seguridad e higiene industrial son otra fuente importante que evidencian que los programas de concientización, divulgación e información son el resultado del esfuerzo que hemos estado haciendo CVG ALCASA en la mejora de la calidad de vida del trabajador, ejemplo de ello lo tenemos en la disminución de indicadores importantes; el índice de frecuencia neta "promedio de accidentabilidad" bajó de 19 en el 2004 a 14 en el 2006 y la frecuencia bruta bajó de 43 en el 2004 a 26 en el 2006. Índices cuyo control y seguimiento es continuo. Sin embargo; los problemas de salud ocupacional vinculadas al deterioro de las condiciones ambientales, siguen vigentes.

Recientemente a la empresa le fue impuesta una sanción de cierre de una línea y un horno de planta carbón por no cumplir con las providencias administrativas del año 1998 y 2001 impuesta por el MANR.

Las mismas razones que están involucradas en la desinversión y obsolescencia tecnológica valen para no poder cumplir con las adecuaciones ambientales, es decir, la falta de financiamiento oportuno.

Esto no impide que desarrollemos un conjunto de iniciativas enmarcadas en las oportunidades de mejoras de las condiciones ambientales que no dependen de grandes inversiones en equipos y tecnologías. Estas propuestas centradas en cambios actitudinales y formación en valores contiene los siguientes aspectos:

#### **a.- Campaña educativa y de concientización.**

Con el objetivo de difundir a toda la comunidad alcasiana la problemática ambiental existente y así diagnosticar y determinar las áreas críticas y sensibles de degradación ambiental, fundamentados en los principios de corresponsabilidad, cooperación y solidaridad. Como acción inmediata para internalizar en el trabajador la importancia del ambiente y de la simbiosis que debe existir, se tiene previsto una serie de actividades de las cuales se esperan importantes resultados, las cuales se pueden evidenciar en el cuadro siguiente:

**b.- Promover la educación ambiental para la adquisición de valores y compromiso del colectivo alcasiano en la gestión ambientalista de la empresa:** Estimulando la creación de brigadas ambientalistas por áreas. La educación ambiental se promoverá a través de mesas de trabajo, charlas, foros, comunicados vía intranet, afiches, circuitos de vallas murales, POP, trípticos, programas de radio, difusión de videos entre otros.

**c.- Profundización de la campaña SOL (Seguridad, orden y limpieza):** Realización de las jornadas de limpieza y ornato en todas las áreas de CVG Alcasa con la participación de los trabajadores alcasianos, cooperativas y EPS, con la finalidad de fomentar la identidad institucional la corresponsabilidad y la conciencia de protección y mantenimiento ambiental.

**d.-Fortalecimiento institucional a través de la Creación de la Gerencia de ambiente, consejo ambientalista de trabajadores, comité de salud por áreas, comité de higiene y seguridad industrial:** Para mantener en el tiempo y asegurar la sustentabilidad ambiental de nuestra empresa hemos propuesto la creación de la Gerencia de Ambiente y la Gerencia de Mantenimiento las cuales serán garantes de velar por la planificación, evaluación, control y ejecución de las políticas en materia ambiental, de acuerdo a las normativas vigentes nacionales e internacionales.

**e.- Constitución y creación de los Consejos Ambientalistas Alcasiano:** que se encargará conjuntamente con los trabajadores, Gerencia General de operaciones y Ambiente de elaborar el Plan de Gestión Ambiental, así como también el control, seguimiento y evaluación de las políticas y proyectos que en materia ambiental se ejecuten en CVG ALCASA.

**f.- Recomendar en Proyectos de Adecuación Tecnológica la conciliación del desarrollo económico y social con la conservación del ambiente seguro, sano y ecológicamente equilibrado en pro del desarrollo sustentable** , de manera de poder contribuir desde el punto de vista ambiental el bienestar de los trabajadores y de las comunidades cercanas a CVG ALCASA.

### **III.- DEBATE SOBRE LOS CONSEJOS DE FABRICA, LAS EMPRESAS SOCIALISTAS Y EL MODELO PRODUCTIVO RUMBO AL SOCIALISMO.**

En CVG ALCASA, en esta tercera etapa de la cogestión, estamos propiciando el debate y la reflexión sobre la reducción de la jornada de trabajo, la constitución de los consejos de fábrica y las empresas socialistas, todo ello en la perspectiva de un

nuevo modelo productivo, planteando una **nueva manera de entender el concepto de productividad**, que ya no lo asociamos a la **intensificación de la explotación del trabajo** como se asume en la lógica de la acumulación capitalista, sino que se inscribe en el marco de nuevas relaciones de producción, donde los trabajadores deben tener oportunidades de tener tiempo para:

- a.- Estar con su familia.
- b.- Descansar y reponer las energías
- c.- Estudiar y mejorar la profesionalización
- d.- Recrearse a través del ocio creador.

El proceso de humanización del trabajo en el proceso cogestionario que venimos desarrollando, se articula con la construcción de la democracia obrera concretada en los Consejos de Fábrica.

En esa dirección, en CVG-ALCASA hemos propuesto algunas premisas para su construcción:

1.- La organización, funcionamiento y acción del Consejo Fábrica se rige conforme a los principios de corresponsabilidad, cogestión, autogestión, cooperación, solidaridad, transparencia, rendición de cuentas.

2.- En el Consejo de Fábrica se concreta tanto la democracia política como la democracia económica, poseyendo un respaldo jurídico en el marco que establece la constitución, cuando expresamente plantea que la nueva república será un **"Estado democrático y social de derecho y justicia"**. Aquí aparece la vinculación de la democracia en el terreno político con la democracia social y económica. Consciente de que estamos en un proceso de construcción de los cimientos de un NUEVO ESTADO (el Estado que hemos heredado no responde a las exigencias transformadoras y la nueva institucionalidad apenas está naciendo) En esa dirección se puede sostener que el Consejo de Fábrica prefigura los rasgos del nuevo Estado de la V República.

3.- El consejo de fábrica coloca la economía al servicio del hombre, rompiendo con la lógica mercantil, ya que no se trata del afán de lucro y la máxima ganancia como móvil de la producción, sino la satisfacción de necesidades colectivas, se trata de colocar al mando los valores de uso no los valores de cambio.

4.- El Consejo de Fábrica asume entonces como tarea la superación del trabajo alienado que surge en el régimen de producción capitalista, donde el trabajador está separado y enfrentado con los medios de producción, pero también con sus productos convertidos en mercancías. En el Consejo de Fábrica, al dirigirse a superar esta relación de producción capitalistas, se plantea la abolición de la jerarquía y el despotismo de fábrica, colocando en cuestión a la división social del trabajo, es decir, la separación entre el trabajo manual e intelectual, la cual es una de las principales relaciones de dominación que se coloca en entredicho a través del ejercicio de la democracia de los trabajadores:

Crítica al monopolio y la jerarquía del saber, que se materializa en la expertocracia o en las modalidades tecnocráticas.

Cuestionamientos la fragmentación del saber que surge de la especialización.

Darle dignidad teórica al trabajo manual, reivindicando el saber popular, propugnando el diálogo de saberes.

Asumir la democratización del saber y el pensar con cabeza propia, como requisitos básicos de la democracia en la fábrica.

Abolición de los secretos tecnológicos, apertura de los libros de contabilidad, humanización de las jornadas y puestos de trabajo.

Conocimiento de la relación salarial, la seguridad y la salud ocupacional

5.- La delegación y descentralización de la capacidad de decisión y de las funciones, concretado en un nuevo modelo de gestión con planificación democrática y elaboración participativa del presupuesto.

En esa dirección, el cambio gerencial, forma parte de la profilaxis antiburocrática, la cual está signada por:

La transparencia informativa y libre acceso a los documentos restringidos

El trabajo en equipo y colegiación de las decisiones

La delegación de funciones para aplanar las estructuras gerenciales.

La simplificación de trámites y combate a la cultura del papeleo.

Estos planteamientos nos confrontó con los estatutos que han regido la vida de la empresa durante 39 años, donde como Sociedad Anónima ( orientada por la lógica mercantil ) se asume como misión, la producción y venta de aluminio como indicamos inicialmente.

En tal sentido, todo el proceso cogestionario que hemos adelantado se ha asumido fuera de dicho marco regulatorio, presentándose un conflicto entre legitimidad y legalidad. Se nos ha presentado el dilema de aplicar y desarrollar la CRBV o acatar normas obviamente anacrónicas ( Estatutos internos, Código de Comercio, Ley de licitaciones, etc ).

6.- Como parte de esta nueva cultura democrática en la fábrica, hemos promovido el presupuesto participativo, donde se materializa los diversos puntos de vista sobre los problemas a resolver, iniciativas de cambio, aportes e innovaciones del colectivo:

El presupuesto participativo es otra manera de entender la distribución de los recursos públicos, tradicionalmente en manos de algunas élites, especialistas o expertos. Ahora se trata de que los trabajadores, **participen en los debates y consultas sobre ingresos y gastos, naturaleza de las inversiones y áreas prioritarias en la empresa.**

El presupuesto participativo promueve el combate de la burocracia, ya que permite evaluar la maquinaria administrativa, ubicando sus principales fallas: papeleo, recaudos inútiles, pasos innecesarios. El presupuesto participativo, favorece también el combate a la corrupción, ya que la participación del conjunto de los obreros y empleados de nuestra empresa , neutraliza el clientelismo, el tráfico de influencia en los cupos, licitaciones, compras o inversiones.

El presupuesto participativo, genera condiciones propicias para el seguimiento y control de gestión, ya que el colectivo puede evaluar en forma permanente la ejecución de lo acordado, vigilar los recursos empleados.

El presupuesto participativo, permite combatir la parcelación y fragmentación del

conocimiento, ya que muchas veces **“vemos los árboles pero sin mirar el bosque”**, es decir, no vemos más allá del estrecho marco de nuestro campo de trabajo sin comprender las múltiples conexiones en el proceso político-social, sin valorar adecuadamente la complementación y reciprocidad que debe existir entre las diversas iniciativas, planes y programas, sin desarrollar la cooperación y la solidaridad entre todos.

Finalmente, podemos indicar que el presupuesto participativo, por todo lo anterior, puede facilitar la superación de un conjunto de errores y fallas que tradicionalmente están presentes en la formulación y planificación del presupuesto: **falta de sinergia, escasa coordinación, poca articulación y pertinencia social de la gestión pública.**

7.- En el anterior marco programático, como construcción de nuevas relaciones de producción, donde como ya señalamos, la producción no se rige por el mercado y la ganancia. Pero es necesario estar consciente que vivimos en el capitalismo regido por leyes mercantiles, tanto en el plano nacional como internacional, por lo tanto hay que lidiar con un conflicto permanente en el periodo de transición hacia el socialismo, por lo que hay que introducir elementos de dirección consciente en la producción. En esta perspectiva hemos comenzado a poner en discusión el LME sustituyéndole por el “PRECIO PAIS, en vez de hablar de precio, trabajamos con “DESARROLLO HUMANO INTEGRAL como parte de una acción regulada por los trabajadores, en función de necesidades colectivas. Esta regulación consciente, involucra un proceso de planificación, pero no necesariamente con el carácter burocrático y vertical de los planes estatales que hemos conocido.

El ejercicio de la democracia participativa y protagónica, los mecanismos de contraloría social, exigen también de una PLANIFICACIÓN PARTICIPATIVA en el proceso económico-social.

8.- Igualmente en el proceso cogestionario hemos planteado un reparto equitativo de los excedentes de la producción como esfuerzo colectivo ( donde no está planteado el reparto de acciones ). Las formas de distribución del excedente, que no persigue la apropiación individual del trabajo ajeno o la acumulación de capital, se guía por principios de solidaridad, equidad y cooperación. En tal sentido, los excedentes se reparten en una serie de fondos, los cuales no están previstos por la ONAPRE ni por la actual estructura presupuestaria:

Un fondo de carácter social, dirigido a devolverle a la sociedad en su conjunto, parte de la riqueza generada por el trabajo colectivo. Con estos aportes se apoyan las EPS, Cooperativas y Nudes, igualmente las misiones educativas, planes de vivienda y desarrollo territorial

Otro fondo dirigido a cubrir gastos asociados a deudas, compras de equipos y materias prima.

Un tercer fondo para la seguridad social y la remuneración básica de los trabajadores.

Y finalmente, un fondo rotatorio para las contingencias.

9.- Colocando también en discusión las concepciones tecnocráticas sobre el “ crecimiento” y la “ producción por la producción”, hemos introducido la discusión sobre la reducción de la jornada y humanización de los puestos de trabajo, sin pérdida en el salario y ampliando el empleo. La reducción de la jornada involucra introducir el debate sobre el uso del tiempo libre por parte de los trabajadores y el ocio creador ( más horas para el descanso, para estar con la familia, para la formación profesional y la recreación ).Por otro lado, la humanización del proceso de trabajo donde el hombre no está esclavizado por la máquina o la tecnología, implica modificar los criterios de productividad, enfrentando la parcelación y la fragmentación de la tarea, las condiciones ambientales, la patología industrial asociada al puesto de trabajo. Articulación de tales premisas con el tabulador y la evaluación del desempeño.

10.- En la misma dirección, hemos sostenido a lo largo del proceso cogestionario, la necesidad de cancelar deudas y pasivos laborales. En tal sentido, CVG\_ALCASA le queda poco trecho para ser declarada como una empresa “libre de deudas y pasivos” con sus trabajadores. De igual forma, hemos planteado la promoción del salario social integral, para superar la trampa monetarista de los aumentos . No se trata de rechazar el aumento del salario nominal, sino de ubicar sus limitaciones, si se considera aisladamente como remuneración. Esto conduce a valorar adecuadamente el significado de la vivienda, la salud, la educación, la recreación y el deporte, en el desarrollo humano de la familia alcasiana.

11.- Hemos también promovido y concretado la renovación sindical, superando el estrecho marco economicista y lochero planteando incorporar en la contratación una serie de tópicos donde se concretan las nuevas conquistas socio-históricas, tal como ocurrió con la reciente convención colectiva aprobada en Febrero del 2007, donde en la cláusula 145 se aprueba nuestra experiencia de democracia obrera y Consejo de Fábrica. En este instrumento ( que es la pequeña constitución de la empresa) se recogen en términos contractuales, los saldos del ejercicio de la democracia de los trabajadores ( elección directa, rendición de cuenta, revocatoria del mandato ) que hemos venido desarrollando en el proceso cogestionario .

Finalmente en esta tercera etapa del proceso cogestionario, también se ha abierto la reflexión sobre el modelo productivo que corresponde al socialismo que queremos construir. En este marco es ineludible examinar las premisas o puntos de partidas de dicho proceso, ya que allí se encierra una toma de posiciones teóricas e ideológicas que deben ser evidenciadas, explicitadas si queremos profundizar el proceso y realizar cambios radicales.

En esa dirección, hemos estado problematizando la discusión al estilo ¿Puede construirse el Socialismo perpetuando la explotación del trabajo?, y hemos propuesto rescatar la lectura del proceso inmediato de producción (ámbito donde la valorización del capital tiene su raíz) para superar la óptica que reduce el análisis a la esfera de la circulación y la distribución de bienes y servicios. Como una contribución a este debate, hemos editado una compilación bajo el título **“¿PUEDE CONSTRUIRSE EL SOCIALISMO PERPETUANDO LA ENAJENACIÓN DEL**

## **TRABAJO?(Aportes para el debate sobre el proceso de trabajo que debe imperar en el nuevo modelo de desarrollo)”**

Como un adelanto al contenido de dicho material, brevemente vamos a focalizar lo que es el centro de nuestra reflexión.

Mantenerse en la circulación sin profundizar en el estudio de la producción real, tiene múltiples implicaciones, pero vamos a destacar algunas donde se observa el nexo entre epistemología y política:

La esfera de la circulación y la distribución, forma parte del proceso económico, pero ya desde Marx quedó claro que este es el límite de la economía política burguesa, y **sólo realizando su crítica se rompió el velo apariencial que encubre el régimen de producción capitalista**. Esta fue una de la ruptura epistemológica que realizó el marxismo en relación a la economía clásica (Adam Smith y David Ricardo), a descubrir el doble carácter del trabajo: trabajo necesario y trabajo excedente (denominado también como plustrabajo, trabajo no pagado, plusvalía), siendo este último la fuente de la acumulación capitalista.

**Si Marx se hubiese mantenido atrapado en la apariencia de la relación mercantil o de intercambio salarial, por ejemplo, no habría descubierto el origen de la ganancia y hubiese reiterado el error de la economía política de sostener que el salario paga el trabajo en cualquier jornada laboral.**

Toda la fuerza de la **crítica de la economía política** posee este punto de partida, el cual desmantela la justificación ético-política del régimen de producción capitalista, ya que el lucro, la ganancia, no surge del esfuerzo, el ahorro, el riesgo o ingenio empresarial como sostienen los lugares comunes divulgado por los agentes ideológicos del capital, **sino de la apropiación del trabajo excedente (lo que también se conoce como teoría del valor-trabajo o teoría de la explotación del trabajo)**.

Todo el móvil de la producción capitalista está centrado en la producción y apropiación del trabajo excedente. Históricamente hemos conocido el alcance y límite de la sed insaciable del capital para obtener el plustrabajo, donde se han dado coyunturas donde lo han alcanzado extendiendo la jornada laboral, en otros casos, **incrementando el ritmo y la cadencia de la producción, abaratando los costos de reproducción de la fuerza de trabajo, desvalorizando el trabajo**. En el marco del capitalismo, la “productividad del trabajo” está asociada a tal dinámica y la aplicación de la ciencia y la tecnología se ha articulado a dicho propósito.

La pregunta obligante sigue siendo ¿Puede construirse el Socialismo suscribiendo este enfoque de la productividad del trabajo?

¿Es coherente política e ideológicamente plantearse distribuir el excedente sin discutir como se produce?, ¿Evadir esta precisión no conduce a perpetuar las relaciones de producción capitalista, confundiendo capitalismo de Estado con Socialismo, como lo hicieron los soviéticos?

En CVG Alcasa, en el proceso cogestionario hemos problematizando el régimen de

producción y de allí la consigna "Cogestión con cambio en las relaciones de producción" y en esta tercera etapa del proceso, hemos colocado en la agenda una **nueva manera de comprender la "cultura del ahorro y la productividad", implicando otra lógica productiva dirigida a humanizar el trabajo, alcanzar metas de desarrollo humano integral, alejado del móvil de la máxima ganancia y su acumulación.**

Esta postura política-ideológica, define en nuestro criterio, el núcleo central de lo que debe ser una empresa socialista y nos obliga a evaluar de otra manera el proceso inmediato de producción en nuestra planta, particularmente, humanizar el puesto de trabajo que hoy continúa bajo la impronta taylorista:

Las prácticas operativas y las normas de rendimiento.

La adscripción de cargo y el tabulador.

Horarios, turnos y condiciones de higiene y seguridad.

Cualificación profesional y la nueva manera de entender la carrera en la formación permanente.

.Este es el reto esencial del proceso cogestionario en la actual etapa de transición rumbo al socialismo.

## **EL DEBATE PERMANENTE EN LA JUNTA DIRECTIVA DE CVG- ALCASA**

### **CERTIFICACIÓN**

Quien suscribe, Nieves Tamaroni, C.I. 9.944.854, en mi carácter de secretaria de Junta Directiva, de la Compañía CVG Aluminio del Caroni, S.A., (CVG Alcasa), debidamente autorizada para este acto, en reunión de Junta Directiva N° JDA-2005-03-E de fecha 28 de Febrero de 2005, certifico que las exposiciones aquí realizadas por el Profesor Carlos Lanz Rodríguez, Presidente titular de CVG Alcasa, son copias textuales de sus intervenciones en las Juntas Directivas abajo señaladas y enumeradas:

#### **Junta Directiva No. JDA-2005-03-E, 26-02-2005**

#### **PUNTO No. 7: PLAN DE RELANZAMIENTO DE CVG ALCASA.**

El Prof. Carlos Lanz Rodríguez – Presidente CVG Alcasa, indicó que en torno al Plan de Relanzamiento de CVG Alcasa, cada una de las Comisiones debe hacer un esbozo de los nudos críticos (5 o 6 aspectos) para trabajar en cada una de las Comisiones y que ésta sea la agenda para un mes de trabajo.

El Presidente Carlos Lanz, expresó que la propuesta de Relanzamiento de CVG Alcasa existente debe ser revalidada con los trabajadores, debiendo organizarse reuniones de trabajo para contar con la legitimidad del personal. Agregó que para esto debe contarse con una política informativa que combine diferentes elementos comunicacionales, Internet, pizarra electrónica, Boletines informativo, etc.

Informó sobre la creación de Red de Centros de Formación para el Desarrollo Endógeno, en el cual gradualmente se irán insertando diferentes Instituciones, para la incorporación al proceso Cogestionario mediante una formación integral (Técnico – Productivo y Socio – Político).

#### **Junta Directiva No. JDA-2005-05-E, 17-04-2005**

#### **PUNTO No 9: LINEAMIENTOS DEL MINISTERIO DE INDUSTRIAS BASICAS Y MINERIA SOBRE DESARROLLO ENDOGENO AGUAS ABAJO DE LAS EMPRESAS TUTELADAS DE LA C.V.G.**

El Presidente Carlos Lanz, expuso ante los miembros del Directorio los lineamientos sobre el modelo de desarrollo que se debe impulsar en las Empresas del Sector Aluminio. El presidente informó que tanto CVG Alcasa como el resto de las empresas del Sector Aluminio deben formular proyectos para presentarlos el 30 de abril al Presidente de la República.

El Presidente indicó que las Empresas del Sector Aluminio deben tener una visión compartida del Modelo de Desarrollo en cuanto a metodología, conceptualización y criterios para la formulación de dichos proyectos. También señaló que se deben impulsar los núcleos endógenos industrializados para el desarrollo de la economía regional.

Expresó la necesidad de diseñar una metodología de elaboración de proyectos sencillos, menos tecnocratita para que las cooperativas y microempresas puedan acceder a financiamientos, para conformar las redes productivas con los núcleos de desarrollo endógeno, se debe concebir la secuencia estratégica de los núcleos; estos proyectos tienen que tener bien definido el sujeto social, focalizar el espacio geográfico donde se vayan a desarrollar el proyecto.

En el marco de iniciar el trabajo en equipo de las empresas del Sector Aluminio se convocó a una sesión de trabajo para el día martes 19 de abril de 2005 donde deberán participar todos los miembros del Directorio de CVG ALCASA, así como los Presidentes de CVG VENALUM y CVG CARBONORCA.

#### **Junta Directiva No. JDA-2005-06-E, 19-05-2005**

#### **PUNTO No. 1: SITUACIÓN ACTUAL DEL PROYECTO V LÍNEA.**

El Presidente Carlos Lanz, justifica la incorporación del punto sobre Proyecto V Línea en el marco de la situación actual y la información que a nivel de prensa ha circulado en los últimos días.

El Directorio aprobó la incorporación del punto.

El Presidente Carlos Lanz manifestó sus consideraciones planteadas en el Documento escrito para el Ministro Víctor Álvarez, incorporando 2 elementos nuevos, que tiene que ver con el Proceso de Transformación del Aluminio.

### **LA NO CONCORDANCIA DE ALGUNOS PROYECTOS CON LAS ORIENTACIONES DEL MIBAN Y LA URGENCIA DE SU REDEFINICION.**

Como es conocido recibimos una herencia cargada de pasivos en muchas empresas básicas (pasivos laborales, ambientales, financieros, tecnológicas, etc.) y de proyectos que no se enmarcan en las nuevas orientaciones en torno al desarrollo definidas por el Gobierno Nacional y por MIBAN concretamente.

Aquí vale reiterar estos lineamientos estratégicos, para poder comparar hasta donde los proyectos existentes están alejados de los mismos:

- Desarrollar eslabonamientos de las cadenas productivas en ramas industriales y mineras e inducir crecientes niveles de valor agregado nacional.
- Priorizar suministro de insumos a la industria transformadora nacional.
- Incorporar tecnología y garantizar capacitación y asistencia técnica en los proyectos de desarrollo que se impulsen en las industrias básicas y la minería.
- Reactivación de fábricas: incremento de la capacidad de producción nacional y generación de empleo.
- Capacitación técnico-productiva y socio-política a los trabajadores de las industrias básicas para la construcción del Nuevo Modelo Productivo rumbo al nuevo sistema económico.

Entre estas orientaciones, podemos resaltar la política dirigida a revertir la tendencia primario-exportadora, la cual hace obligante para todas las empresas tuteladas en el sector aluminio, empujar la diversificación de la producción, construyendo cadenas y redes que agreguen valor nacional.

**Ningunas de las anteriores orientación estratégica están consideradas en la formulación del Proyecto V Línea, sino que tal proyecto se concibió como ampliación de la escala de producción de aluminio primario, siguiendo el modelo mono-exportador.**

A esta falta de articulación estratégica, se le agrega una serie de limitaciones recogidas el memorando de entendimiento que resultó de la negociación que en el pasado hizo CVG ALCASA con el consorcio Glencore Pechiney.

El Profesor Carlos Lanz, planteó que se han realizado siete (7) reuniones del trabajo donde el MIBAN asume la rectoría del Proyecto. La decisión de V Línea se asumirá entre todo el sector del aluminio y no como ALCASA sola.

Todos los proyectos de relevancia de cualquiera de las empresas de la CVG, deben ser aprobados y avalados por el MIBAN; todos los proyectos están siendo redefinidos en el MIBAN de acuerdo a las Líneas Políticas de Desarrollo "Agua abajo, Desarrollo Endógeno".

**Propuesta:** Llevemos al directorio de CVG, nosotros como Junta Directiva, una

reconstrucción de vida del Proyecto V Línea, así como la redefinición y renegociación del proyecto; y expliquemos todo a los trabajadores y que surja la verdad sobre la situación del proyecto.

### **Resolución:**

Considerando:

1.-Qué el memorandum de entendimiento suscrito entre las empresas CVG ALCASA y Glencore AG., de fecha 21 d mayo del 2003, referente a la ejecución del proyecto V Línea de ALCASA, debe estar enmarcado dentro de las orientaciones del MIBAN y el Ejecutivo Nacional.

2.-Qué el memorandum de entendimiento actual presenta profundas diferencias e inconsistencia jurídica en perjuicio de los intereses de CVG ALCASA,

3.-Qué el 21 de mayo de 2005, se vence el termino de vigencia del arriba señalado memorandum de entendimiento del Proyecto V Línea.

### **Resuelve:**

Qué a partir de la terminación de la vigencia del memorandum de entendimiento, comenzar la redefinición y renegociación del Proyecto V Línea de acuerdo las 5 Líneas estratégicas del MIBAN y del Ejecutivo Nacional.

### **PUNTO No 8: SOLICITUD DE REESTRUCTURACIÓN DEL MANUAL DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE C.V.G. ALCASA**

El Presidente Carlos Lanz expuso ante la Junta Directiva la necesidad de adecuar los reglamentos de la Empresa al Proceso de Cogestión. Explicando que deben estar normadas las funciones de las Ternas Gerenciales y el resto de la estructura organizativa de la Empresa.

### **Resolución:**

Después de analizado el punto la Junta Directiva resuelve nombrar una comisión que presente un borrador de trabajo para realizar las modificaciones en la estructura, norma, procedimiento y reglamentos de la empresa y la viabilidad tanto legal como jurídica.

### **Junta Directiva No. JDA-2005-02-O, 03-08-2005**

#### **PUNTO No. 4: Punto Informativo: Empresas de Producción Social.**

El Presidente Carlos Lanz explicó ante la Junta Directiva que las Empresas de Producción social son creadas con el objeto de generar empleos productivos y estables basados en el artículo 70, 118 y 308 de la Constitución, que consagra la participación y el protagonismo del pueblo en nuevas empresas comunitarias bajo procesos de gestión colectiva, el MIBAM y las empresas tuteladas de CVG impulsan la formación de Empresas de producción Social.

Las empresas de producción social son unidades productivas que tienen como objetivo fundamental generar bienes y servicios que satisfagan las necesidades

básicas y esenciales de las comunidades y su entorno, a través del trabajo digno de hombres y mujeres, sobre todo integrantes de las misiones Sociales: Robinsón, Sucre, Ribas, Piar, Barrio Adentro, Vuelvan Caras y miembros de las Unidades de Batalla Endógena, Comités de Tierra, Comités de Agua y Comités de Salud.

Cientos de miles de venezolanos se incorporan a la actividad productiva, desarrollando plenamente su condición humana y su crecimiento integral, al tiempo que dan respuestas a los problemas esenciales de su comunidad. Impulsan así, la construcción del nuevo modelo productivo, sustentados en valores de solidaridad, cooperación, complementariedad, reciprocidad, equidad y sustentabilidad.

Las empresas básicas del Estado promueven la formación de Empresas de Producción Social, facilitando instrumentos y condiciones para que transformen materias primas como aluminio, hierro y madera, en productos básicos y esenciales como cubiertos, platos, vasos, bandejas, camas, literas, pupitres y otros mobiliarios escolares, en beneficio de la población. Al mismo tiempo, se impulsa la diversificación de la economía, la generación de nuevos puestos de trabajos, la sustitución de importaciones y la creación de nuevas relaciones de producción y de propiedad.

Las Empresas de Producción Social promueven mecanismos que contribuyen para trascender la PRODUCCIÓN MERCANTIL hacia la PRODUCCIÓN SOCIAL.

Las Empresas de Producción Social pueden generar tres modalidades de unidades productivas:

- **Las Unidades de Producción Comunitaria:** dirigidas a desarrollar aguas abajo las cadenas productivas, creando bienes y recursos que garanticen mejores condiciones de vida en su comunidad.
- **Las Unidades de Distribución y Comercialización:** responsables por la distribución y comercialización de los bienes producidos en cada comunidad, promoviendo precios justos desde el productor inicial hasta el consumidor final.
- **Las Unidades de servicios Comunitarios:** volcadas a la prestación de servicios como abastecimiento de agua, electricidad, telecomunicaciones, recolección de residuos sólidos, comedores y lavadores populares, seguridad, dentro de la comunidad.

Así mismo el Profesor Carlos Lanz entrego a los Directores un material impreso donde se establecen los aspectos que se deben considerar en la selección de las empresas de producción social para brindarles apoyo y asesoría.

#### **Junta Directiva No. JDA-2005-03-O, 31-08-2005**

#### **PUNTO No. 4: Punto Informativo: Avance de las Empresas de Producción Social.**

El Presidente Carlos Lanz informo a la Junta Directiva que inicialmente Alcasa venia vinculándose a muchas E.P.S. del sector servicios, salud, educación, turismo pero, ahora hay una orientación y en estos momentos debemos concentrarnos en las Empresas aguas abajo, con todo lo que es transformación, es decir cooperativas que trabajen con transformación, sin abandonar las otras pero mayormente en las de transformación que van a estar en septiembre con el Presidente.

#### **PUNTO No. 5: Punto Informativo: Equipo de Investigación y Desarrollo del Aluminio.**

El Presidente Carlos Lanz informó que los Equipos de Investigación y Desarrollo del Aluminio están dirigidos a promover innovaciones tecnológicas, en las diferentes áreas de la empresa

De igual manera manifestó que la constitución de equipos de trabajo para la investigación y desarrollo de nuevas tecnologías, aplicadas al proceso productivo del aluminio, forma parte de los lineamientos que se ha trazado la administración de CVG Alcasa, para elevar la producción y productividad de la reductora, en la nueva etapa del proceso de Cogestión.

También informó el Profesor Carlos Lanz Rodríguez, que en una reunión sostenida con ingenieros y técnicos de la empresa, la cual también contó con la participación de futuros profesionales, quienes forman parte del programa de pasantías de las universidades y tecnológicos de la región Guayana y los trabajadores jubilados se planteo la idea impulsar un nuevo paradigma investigativo que será aplicado en la empresa, como un primer paso, por ser CVG Alcasa la pionera en la Cogestión, para luego convertirse en una política de carácter corporativo.

Para ello, se constituirán equipos y mesas de trabajo donde participaran todos los trabajadores quienes aportarán proyectos que conlleven a mejorar la productividad de la fábrica.

Asimismo, explicó que el nuevo modelo que se aplicará, va dirigido al enfoque de resolución de problemas a través de la investigación, la promoción de las innovaciones tecnológicas y las adecuaciones en equipo y herramientas, lo cual permitirá desarrollar a futuro una cultura de reparación, preservación y cuidado de materiales y equipos.

Sobre el equipo de Investigación y Desarrollo del Aluminio notifico que se tienen 8 innovaciones. El Profesor Lanz planteo la necesidad de articular la experiencia practica con la sistematización de las mismas y comenzar a profesionalizar trabajadores en convenio con las Universidades por reconocimiento al merito. De igual manera señalo que la empresa entro en una etapa de construcción de metas y planes.

También propuso iniciar una campaña de información dirigida a los trabajadores a través de trípticos donde se informe sobre los estados financieros de la empresa, producción, ausentismos y sobre tiempos.

#### **Junta Directiva No. JDA-2005-14-E, 16-10-2005**

## **PUNTO No. 2: Punto Informativo: Avance en la Propuesta de Reestructuración de C.V.G. ALCASA.**

El Profesor Carlos Lanz planteo la necesidad de contextualizar este punto dentro del proceso que vive Alcasa actualmente debido a la importancia que este tiene para el futuro de la Empresa, en una nueva cultura organizacional se deben simplificar los procesos, papeleo, instructivos que demoran los procesos por lo que se debe tomar en cuenta la Ley de Planificación, Ley de Simplificación de Trámites, lo que va a permitir acabar con la burocracia y achatar la estructura organizativa. De igual manera señalo el Presidente que los cambios de los estatutos y estructura de la empresa no es un problema administrativo, sino político e ideológico por lo que significa para la co-gestión en estos momentos.

### **Junta Directiva No. JDA-2006-05-O, 12-05-2006**

## **PUNTO No. 2: Punto Informativo: 1.- Prospectiva Estratégica del Sector Aluminio.**

El Presidente Carlos Lanz realizó una introducción sobre el modelo de acumulación capitalista y la división internacional del trabajo y el régimen de producción capitalista, el cual señala esta guiado por la búsqueda de la máxima ganancia, que genera una división del trabajo concretándose no solo en la fábrica sino entre países y regiones del mundo de la siguiente manera:

- 1.- Obtención de plusvalor, explotando el trabajo.
- 2.- Adquisición de materia prima barata.
- 3.- Exportación de capitales, mercancías y maquinarias desvalorizadas.

Como consecuencia de esta división internacional del trabajo, se producen diversos alineamientos de clases sociales, naciones y regiones en el mundo actual. De allí el permanente conflicto inter-imperialista e inter-monopolista por el control de los mercados.

También señalo el Presidente Lanz que el gobierno del Cdte. Chávez ha venido promoviendo un cambio de las anteriores relaciones de dominación, bajo la premisa de que otro mundo es posible:

- 1.- Superación de la explotación del trabajo y del saqueo de nuestros países.
- 2.- Mejoramiento de los términos del intercambio, defendiendo un precio justo para nuestras materias primas.
- 3.- Enfrentamiento a la depredación y contaminación ambiental.
- 4.- Defensa de la soberanía tecnológica y productiva.

Estas orientaciones se concretan en un nuevo modelo productivo que coloca el acento en desarrollo humano y la integración social, centrado en las fuerzas

propias, diversificando el aparato productivo y ocupando integralmente el territorio, tal como lo ha planteado el MIBAN y la CVG en su nueva etapa.

En el plano internacional, esto se expresa en la lucha contra el imperio, en un nuevo enfoque de integración continental resumido en el ALBA.

Nuestro sector no podía escapar de las determinaciones impuestas en la división internacional del trabajo, cuando se impulsó la industrialización en Guayana, lo hicieron bajo las orientaciones y visiones de las transnacionales y los grupos monopolistas del aluminio:

- 1.- Aprovechamiento por parte de las empresas transnacionales de las ventajas comparativas: energía, materia prima y mano de obra barata.
- 2.- Producción de aluminio primario e importación de manufacturas y derivados de dicho producto.
- 3.- Control tecnológico no sólo en equipos y maquinarias, sino en patentes y licencias.
- 4.- Imposición de precios y contrataciones leoninas.
- 5.- Alto nivel de contaminación y acumulación de pasivos ambientales en la región.
- 6.- Atomización y fragmentación del sector, al no tener la perspectiva de redes productivas.

En las empresas del aluminio se han impuesto durante décadas planes, proyectos y programas que siguen esos dictados.

Esto se concreta en la propia visión-misión de nuestras empresas, pasando por las políticas de comercialización y compra, desarrollo de proyectos de ampliación, etc.

Si revisamos los estatutos, allí se sostiene con orgullo que somos PRODUCTORES Y VENDEDORES DE ALUMINIO, sin un asomo de crítica a la inserción del sector en la división internacional del trabajo.

Desde este ángulo, se puede sostener que nuestras empresas no están alineadas coherentemente con las premisas del MIBAN y el gobierno nacional:

- Multipolaridad e integración continental
- Nuevo modelo productivo y cambios de las relaciones de producción

Con el objeto de ilustrar el potencial que posee el aluminio aguas abajo, el Presidente Lanz describo brevemente el menú de productos que permite la transformación del aluminio primario.

Los mercados de ciertos productos intermedios, pueden segmentarse en cinco grandes grupos atendiendo a la fase del proceso y a las características del producto: mercado ascendente de aluminio de fundición, productos laminados planos, extrusiones, forjas y utensilios de cocina. A su vez, algunos de estos mercados pueden subdividirse en función del uso para el que se emplea el producto fabricado.

También indicó el Presidente Lanz, que la urgencia de articular el sector aluminio y su inserción en el nuevo tejido productivo en construcción, es fundamental para

generar las potencialidades antes descritas en torno a la diversificación productiva del aluminio primario que estamos produciendo el cual involucra redefinir el comportamiento de nuestras empresas en varias direcciones:

1.- Coordinación estratégica y alineamiento con las políticas del Estado en lo que tiene que ver con la geopolítica: multipolaridad, integración continental, ALBA.

2.- Conversión de nuestras empresas en plataforma para el impulso de la economía popular y el desarrollo endógeno en la región de Guayana y en el conjunto del país, de cara al Socialismo del Siglo XXI.

3.- Sinergia interinstitucional y concurrencia en planes y proyectos, funcionando como redes productivas, bajo los principios de la reciprocidad, corresponsabilidad, complementariedad, solidaridad. Esta articulación pasa por diversas áreas comunes:

- Investigación, adaptación e innovación tecnológica.
- Plan conjunto de compras, tanto de materia primas e insumos, como de respuestas y bienes – servicios.
- Política conjunta de comercialización y venta
- Acciones conjuntas en el mejoramiento ambiental y el manejo de los pasivos.
- Criterios comunes para el manejo financiero: deudas, precios,
- Promoción del desarrollo humano y la seguridad social de los trabajadores
- Esfuerzo unitario en la promoción de las EPS, Cooperativas y NUDES
- Estrategia comunicativa conjunta.
- Programas consensuados de formación permanente

En función de este proceso de articulación, se propone constituir un espacio de coordinación inter-empresas como Gabinete Tecno-político del Aluminio, incorporando todas las empresas del sector: Alcasa, Venalum, Carbonorca, Cabelum, Alucasa, Bauxilum, Alunasa.

De igual forma propuso la creación de cuatro fondos en la Empresa: 1) Fondo para revertir a la sociedad. 2) Fondo para la Seguridad Social y Contrato Colectivo de los Trabajadores. 3) Fondo de amortización de deudas. 4) Fondo de contingencia Operativa; la otra discusión que hay que hacer es qué porcentaje se le asigna a cada fondo y es una discusión que hay que dar con los trabajadores.

#### **Junta Directiva No. JDA-2006-09-E, 10-09-2006**

#### **PUNTO N° 4: Plan Estratégico 2007 – 2012 y su articulación con el Presupuesto 2007.**

El Presidente Carlos Lanz informó a la Junta Directiva que tomando en

consideración las diversas finalidades estratégicas que están recogidas en el programa de Gobierno del Presidente de la República Bolivariana de Venezuela Tcnel. Hugo Rafael Chávez Frías para el periodo 2007-2013 se construyó el Plan Estratégico de Alcasa 2007 – 2012 en el cual se reseñan las principales orientaciones del plan de gobierno bajo la categorización de premisas y objetivos las cuales se señalan a continuación:

#### **PARTICIPACION PROTAGONICA.**

#### **TRANSFORMACION DEL APARATO DEL ESTADO**

#### **ESTRUCTURA SOCIAL INCLUYENTE**

#### **AMBIENTE SUSTENTABLE**

#### **DESARROLLO TERRITORIAL DESCONCENTRADO**

#### **MODELO PRODUCTIVO ENDÓGENO**

#### **DIVISION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y DESARROLLO DE LAS EMPRESAS BÁSICAS.**

#### **LAS NUEVAS ORIENTACIONES QUE SE DESPRENDEN DEL NUEVO PROGRAMA DE GOBIERNO 2007 – 2012.**

El Plan tiene como fines, misión y visión las señaladas a continuación:

**FINES:** Transformar la relación capitalista impulsando la economía popular y el desarrollo endógeno.

- Promover la cogestión y la autogestión como forma de participación protagónica de los trabajadores y la comunidad.
- Fortalecer la nueva institucionalidad centrada en los Consejos Comunales, desburocratizando al estado a través de la de la simplificación de trámites y implementación de la Contraloría Social.
- Ocupación integral del territorio y defensa del ambiente.

**MISIÓN:** Producir, transformar y comercializar en forma eficiente los productos de aluminio garantizando el suministro de materia prima al sector transformador nacional, fomentando la diversificación productiva con mayor valor agregado, defendiendo la soberanía productiva y tecnológica.

De igual manera, servir de plataforma para el impulso de las EPS y diversas formas asociativas de producción.

**VISIÓN:** Posicionar a CVG ALCASA como promotor del desarrollo endógeno, impulsando la industria del aluminio, permitiendo diversificar y transformar la materia prima en productos terminados, que aporten al sostenimiento socio – económico del país, a través de empresas de producción social, bajo las premisas del nuevo modelo productivo que apunta al socialismo del siglo XXI.

### **Junta Directiva No. JDA-2007-03-E, 06-02-2007**

#### **PUNTO No. 2: Solicitud de autorización de reforma de la estructura organizacional y funcional, reglamentos y manuales; relativos a la organización y funcionamiento de CVG Aluminios del Caroni, S.A. CVG Alcasa.**

El Presidente Carlos Lanz señaló a la Junta que considerando que en CVG Alcasa, esta en marcha un proceso cogestionario, que además de apuntar a cambio de las relaciones de producción, persigue propiciar la mayor participación de los trabajadores y las trabajadoras en la gestión de la empresa que también como es sabido el 28 de enero de 2007, la Procuraduría General de la Republica le impartió su conformidad a la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre CVG Aluminios del Caroni S.A; (CVG ALCASA) y Sindicato de trabajadores de CVG Alcasa (SINTRALCASA), la cual consagro el derecho que le asiste a todos los y las trabajadoras a participar directamente en la gestión de la empresa.

Que la revolución pacífica, política y democrática decidió en las elecciones del 03 de Diciembre del año 2006, ratificar las políticas presidenciales para deslindarse de la visión y políticas capitalistas en contra de nuestra nación de las potencias extranjeras neoliberales, por lo que entramos en una fase de definiciones y adecuación, para el nacimiento de la nueva empresa CVG Alcasa de desarrollo sustentable del naciente sistema político y socio-económico previsto en los 5 motores estratégicos para la transformación del país.

Que las actuaciones de la empresa CVG Alcasa en el ámbito de sus competencias deben cumplirse incorporando la participación ciudadana al proceso de definición y ejecución de la gestión pública, control y evaluación de sus resultados en forma efectiva suficiente y oportuna.

Que todos los trabajadores y trabajadoras que integran la empresa CVG Alcasa tienen conforme a lo previsto en el artículo 62 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el derecho de participar directamente en los asuntos públicos, pues, "Para formar un Gobierno estable se requiere la base de un espíritu nacional, que tenga por objeto una inclinación uniforme hacia dos puntos capitales, moderar la voluntad general y limitar la autoridad pública." "Simón Bolívar – 15/02/1819-", La primera, la decisión del soberano de ratificar las políticas que implementan al Presidente de la Republica Bolivariana de Venezuela y, la segunda, el deber ineludible de los Directivos de la Empresa CVG Alcasa de

permitir y colaborar con sus trabajadores y trabajadoras de participar en la transformación inevitable de la estructura organizacional funcional de esta Empresa.

Que es deber de los Directivos de la Empresa CVG Alcasa impulsar y continuar profundizando el Proceso Constituyente que permitirá adecuar las políticas de esta empresa a los ideales bolivarianos para la prestación eficaz y eficiente de los cometidos Estadales. El referido Proceso Constituyente es exigido por todos los habitantes de nuestra Republica, en este caso en una de las empresas estratégicas mas importantes del país, para de esta forma crear los mecanismos abiertos y flexibles que desconcentren y transfieran a la masa trabajadora organizada los servicios que éstos gestionen previa demostración de sus capacidades para prestarlos conforme a lo previsto en el artículo 184 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Que hasta la presente fecha no se ha impulsado el proceso de organización institucional de la empresa que haga viable en forma sustentable la transferencia de los servicios a la masa trabajadora.

Por otro lado de la evaluación sumaria de la estructura organizacional de la empresa así como de los manuales que regulan la organización y funcionamiento de la misma, establecen las competencias de los múltiples niveles de mandos administrativos que la integra, se infiere que dicho modelo organizacional obstaculiza e impide la participación activa y protagónica de los y las trabajadoras en el que hacer cotidiano de la empresa, habida cuenta que, la totalidad de las atribuciones están conferidas al Presidente y las Gerencias, generando de este modo un modelo vertical y centralizado, en el cual el resto de los componentes de la organización no tienen ningún grado de participación en la toma de decisiones; situación esta, que esta abiertamente reñida con un modelo organizacional que propicie la participación y la mayor ingerencia de los trabajadores y trabajadoras en los procesos administrativos en función de superar los esquemas organizativos que fomentan división social del trabajo.

Es tarea de esta Junta Directiva adecuar la estructura organizacional de CVG Aluminios del Caroni S.A; (CVG ALCASA) a las exigencias que le formula su proceso cogestionario y a los nuevos lineamientos impartidos por el Presidente de la Republica Bolivariana de Venezuela, especialmente el atinente a la construcción del estado socialista, pasa necesariamente por someter a la empresa a un proceso de reorganización en aras de delegar el conjunto de atribuciones hoy concentradas en cabeza del Presidente y Gerentes en nuevos espacios administrativos organizacionales conformados por los trabajadores y las trabajadoras logrando así, su directa intervención en la gestión de la empresa, lo que trae como consecuencia la necesidad la modificación o reforma de los actuales estatutos que rigen a la empresa CVG Alcasa y así tendremos un instrumento político jurídico y a la vez un

medio de participación y protagonismo en lo político del pueblo en ejercicio popular de su soberanía de carácter vinculante dispuesto en el artículo 70 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela que permitirá a los trabajadores y trabajadoras de nuestra fábrica decidir sobre sus destinos en este proceso inexorable de transformación Bolivariana pacífica y soberana

Por todo lo antes expuesto solicitó autorización de la Junta Directiva, en uso de las atribuciones conferidas en el numeral Séptimo, de la Cláusula Décima Quinta del Acta Constitutiva de CVG Alcasa, referida a las atribuciones de la Junta Directiva ...” Las atribuciones de la Junta Directiva son las Siguietes: 7.- Aprobar la estructura organizacional de la Compañía, los reglamentos y manuales relativos a la organización y funcionamiento de la misma, previa conformidad del Presidente de la Corporación Venezolana de Guayana”, en concordancia con la Cláusula Décima Séptima. “ El presidente es la máxima autoridad ejecutiva de la Compañía, ejerce su representación legal y ejecuta las decisiones de la Asamblea y de la Junta Directiva” y el Manual de Delegación de Autoridad, a los efectos de iniciar un proceso de reorganización de la estructura organizativa de la empresa a objeto de garantizar la mayor participación de los trabajadores y las trabajadoras en su gestión; con lo cual, se lograría adecuar la estructura de la organización a los postulados que inspiran la Revolución Bolivariana, vale decir democracia corresponsabilidad, participación, transparencia administrativa, rendición de cuenta, rotación de cargos, Contraloría Social, de cara a los Consejos de Fábrica. En fin lograr que CVG Alcasa, se convierta en la concreción del nuevo modelo organizacional de las empresas públicas rumbo al socialismo. En consecuencia, queda facultado el presidente para ejecutar todas las acciones necesarias en procura de lograr adaptar la estructura organizativa a la realidad Político-Social del país de la empresa y modificar los manuales de organización y funcionamiento que sean pertinentes, así como también someter a la consideración de las autoridades de la Corporación Venezolana de Guayana la reforma de los Estatutos de CVG Alcasa y adaptarlos a los cambios generados producto de esta reestructuración organizativa y funcional. A tal fin, se constituirá un Equipo Promotor integrado por: Representantes de el la Empresa, Sindicato, Asociación de Jubilados, Cooperativas, Consejos Comunales del Entorno, Desempleados del Portón y la Matica.

#### **Junta Directiva No. JDA-2007-02-O, 16-04-2007**

#### **PUNTO No. 9: Propuestas de CVG Alcasa como Empresa Estatal Socialista.**

El Presidente Carlos Lanz explico a la Junta Directiva que con motivo del planteamiento ideológico realizado por el Presidente de la República, en lo relativo a la conversión de las empresas básicas en Empresas Estatales Socialistas, en el marco de la definición del nuevo modelo productivo (planteado en el acto que se efectuó en el Palacio de Miraflores el día Lunes 2 de abril), el MIBAM nos ha exigido elaborar algunos criterios en esa dirección, con los cuales se responda a

las interrogantes ¿qué ha hecho la empresa, que está haciendo o piensa hacer en función de convertirse en una empresa socialista?, ¿cuáles son los vínculos con las comunidades y con las políticas sociales en el entorno?.

A pesar de no haber podido estar presente en dicha actividad, podemos indicar que tales interrogantes han orientado la búsqueda y la construcción en CVG Alcasa y, por ello en el transcurso del proceso cogestionario durante el periodo 2005-2007, hemos estado construyéndole viabilidad al cambio de las relaciones de producción capitalistas.

En tal sentido, se ha puesto en discusión la lógica de la acumulación capitalista centrada en la explotación del trabajo, concretada en la producción de plusvalía y su conversión en ganancia. Esta orientación nos ha permitido poner en jaque el concepto de productividad y de crecimiento económico, el cual no repara en el costo humano ni en la degradación del ambiente y la naturaleza. Se trata de una lectura no economicista del socialismo, que coloca en primer plano el desarrollo humano integral.

A continuación, vamos a realizar una breve síntesis de nuestros aportes -los cuales están reseñados en diversos materiales editados que pueden ser consultados- al debate sobre el socialismo que debemos construir en las empresas básicas.

### **LA LUCHA PERMANENTE POR UN NUEVO MODELO DE DESARROLLO**

La cogestión como cambio en las relaciones de producción, el cual nada tiene que ver con el reparto de acciones, coloca el énfasis en la crítica y superación de la DIVISIÓN SOCIAL DEL TRABAJO, sin subestimar las relaciones mercantiles y las formas de propiedad, ya que en el último caso, estamos de acuerdo con la propiedad social sobre los medios de producción.

Es a partir de la crítica del régimen de producción capitalista, como hemos podido caracterizar, por ejemplo, la DIVISIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, bajo la tutela del imperio:

- a.- Mayor concentración y centralización de la propiedad en monopolios y en países hegemónicos.
- b.- Unos cuantos países neocolonizados y dependientes se especializan en ser proveedores de materias primas e importadores de manufacturas.
- c.- Se genera una relocalización industrial, donde en los países dependientes se ubican las industrias contaminantes, se aprovechan las llamadas ventajas comparativas (mano de obra barata, materias primas abundantes, seguridad jurídica, estabilidad política, apertura comercial).

Se puede señalar que la implantación industrial, a través de CVG, bajo el modelo de Sucre Figarella, no podía escapar de las determinaciones impuestas en la división internacional del trabajo, ya que los gobernantes de la IV República, cuando impulsaron la industrialización en Guayana, lo hicieron bajo las orientaciones y visiones de las transnacionales y los grupos monopolistas, caracterizado por:

- 1.- Aprovechamiento por parte de las empresas transnacionales de las ventajas comparativas: energía, materia prima y mano de obra barata.
- 2.- Producción primario-exportador: Producción de materia prima y productos semi-elaborados e importación de manufacturas derivadas de dicho productos.
- 3.- Control tecnológico no sólo en equipos y maquinarias, sino en patentes y licencias.
- 4.- Imposición de precios y contrataciones leoninas.
- 5.-Alto nivel de contaminación y acumulación de pasivos ambientales en la región.
- 6.-Atomización y fragmentación del sector, al no tener la perspectiva de redes productivas.
- 7.-Constitución de monopolios en los servicios diversos: transporte, comida y seguros.
- 8.-Corruptelas y negociados en las compras del Estado: rueda de negocios, contrataciones, etc.

En tal realidad económico-social, encontramos materializada las deformaciones estructurales que se ha generado en nuestra región, sobre todo en la profundización de la explotación del trabajo, la opresión y la exclusión social en general. De allí sus resultados:

- Exclusión e injusticia social.
- Desproporción entre los sectores económicos: agricultura atrasada, industria monoprodutora, hipertrofia del comercio.
- Ocupación distorsionada del territorio: concentración poblacional en San Félix y Puerto Ordaz.
- Economía de puerto o enclaves económicos.
- Degradación del ambiente y fábrica de enfermos ocupacionales.
- Burocratismo e ineficiencia en las empresas básicas.
- Desarraigo y transculturación.

Ante las anteriores deformaciones del modelo productivo heredado de la IV República, se hace urgente redefinir la dirección estratégica del nuevo enfoque o propuesta de desarrollo rumbo al socialismo:

- 1.-. Cambios en las relaciones de producción y humanización del trabajo (reducción de la jornada, control obrero, consejo de fábrica). Superación de la explotación y la jerarquía en la fábrica.
- 2.- Superación de la lógica mercantil y la mano invisible del mercado.
- 3.- Diversificación productiva y agregación de valor aguas abajo.
- 4.-Formulación y ejecución de planes y proyectos que contribuyan a la conformación de una nueva estructura social, elevando a calidad de vida de la población, incluyendo a quienes viven en pobreza crítica.
- 5.- Empleo de las industrias básicas como motores del desarrollo endógeno en la región, promoviendo las redes y cadenas productivas.
- 6.-Desburocratización de la estructura y reorganización de la CVG, constitución en las empresas filiales y equipos de trabajos abocados al desarrollo endógeno y la formación permanente (ejes curriculares socio-político y técnico-productivo).

- 7.-Ocupación equilibrada del territorio guayanés, promoviendo la desconcentración productiva hacia áreas deprimidas y abandonadas. Impulso de los Polos y Núcleos de Desarrollo Endógeno en el espacio local y regional, constitución de las Empresas de Producción Social (EPS) como concreción del nuevo tejido productivo.
- 8.-Desarrollo de las cooperativas, las formulas cogestionarias y autogestionarias contempladas en la CRBV, como parte de las nuevas relaciones de producción en construcción, en el proceso de transición hacia el Socialismo del Siglo XXI.
- 9.-Formulación de propuestas de formación permanente, que respondan a los planes de desarrollo, donde se impliquen las diversas instituciones educativas de la región, con sus niveles y modalidades (INCE, Escuelas Productivas, Escuelas Técnicas, Universidades).
- 10.-Promoción de líneas de investigación y adecuación tecnológica, en función de elevar la calidad y pertinencia social de la producción.

Esta concepción integral del desarrollo, conduce obligatoriamente a la reinención de la CVG y las empresas tuteladas:

- 1.- Nueva cultura organizacional en CVG, colocándola como un ente motor del desarrollo regional.
- 2.- Sinergia interinstitucional y concurrencia en planes y proyectos, funcionando como redes productivas (cadena del aluminio, hierro, madera, etc.)
- 3.- Concreción de políticas en los siguientes ámbitos:  
 Investigación, adaptación e innovación tecnológica, dirigida a la materialización de la soberanía tecnológica y productiva.  
 Plan conjunto de compras, tanto de materia primas e insumos, como de repuestos, bienes y servicios. (Desarrollo de nuevos clientes, plan de sustitución selectiva de importaciones).  
 Política conjunta de comercialización y venta (diversificación de mercados, nuevos productos, constitución de naviera o empresa de navegación).  
 Acciones conjuntas en el mejoramiento ambiental y el manejo de los pasivos.  
 Criterios comunes para el manejo financiero: deudas y precios.  
 Promoción del desarrollo humano y la seguridad social de los trabajadores y población en general.  
 Esfuerzo unitario en la promoción de las EPS, cooperativas y NUDES.  
 Programas consensuados de formación permanente.

### **CONCRECIÓN DE ESTE ENFOQUE EN EL PROCESO COGESTIONARIO EN CVG ALCASA**

En el marco de las anteriores orientaciones estratégicas y, de las premisas que se vinculan al enfoque de la "Cogestión con cambio en la relaciones de producción capitalistas", nos planteamos un PLAN ESTRATÉGICO 2007-2013 orientado a cumplir con los lineamientos generales trazados por el MIBAM y la CVG, en lo relativo a la construcción de un nuevo modelo económico, (garantizando el suministro de materia prima al sector transformador nacional, fomentando la diversificación productiva con mayor valor agregado), que defendiendo la

soberanía productiva y tecnológica, enfrenta a los carteles tanto nacionales, como transnacionales e impulsa las Empresas de Producción Social (EPS). Este nuevo enfoque cualifica la visión-misión de CVG Alcasa, asumiéndose como plataforma para gestar y promover este nuevo tejido productivo.

Este planteamiento nos confrontó y nos sigue confrontando con los estatutos que han regido la vida de la empresa, durante 39 años, donde como Sociedad Anónima (orientada por la lógica mercantil) se asume como misión, la producción y venta de aluminio.

En tal sentido, todo el proceso cogestionario que hemos adelantado se ha asumido fuera de dicho marco regulatorio, presentándose un conflicto entre legitimidad y legalidad. Se nos ha presentado el dilema de aplicar y desarrollar la CRBV o acatar normas obviamente anacrónicas (estatutos internos, Código de Comercio, Ley de licitaciones, etc.).

Por supuesto, los cambios adelantados no se circunscriben a tales aspectos formales, si no que la cogestión, dirigida a superar las relaciones de producción capitalistas, involucra cambios estructurales de fondo entre los que están:

1.- Colocar la economía al servicio del hombre, rompiendo con la lógica mercantil, ya que no se trata del afán de lucro y la máxima ganancia como móvil de la producción, sino la satisfacción de necesidades colectivas, se trata de colocar al mando los valores de uso no los valores de cambio.

2.- Superación del trabajo alienado, que surge en el régimen de producción capitalista, donde el trabajador está separado y enfrentado con los medios de producción, pero también con sus productos convertidos en mercancías. Estos retos nos plantean la abolición de la jerarquía y el despotismo de fábrica, colocando en cuestión a la división social del trabajo, es decir, la separación entre el trabajo manual e intelectual, la cual es una de las principales relaciones de dominación que se coloca en entredicho a través del ejercicio de la democracia de los trabajadores:

- Crítica al monopolio y la jerarquía del saber, que se materializa en la expertocracia o en las modalidades tecnocráticas.
- Cuestionamientos a la fragmentación del saber que surge de la especialización.
- Darle dignidad teórica al trabajo manual, reivindicando el saber popular y propugnando el diálogo de saberes.

Asumir la democratización del saber y el pensar con cabeza propia, como requisitos básicos de la democracia en la fábrica.

Abolición de los secretos tecnológicos, apertura de los libros de contabilidad, humanización de las jornadas y puestos de trabajo.

Conocimiento de la relación salarial, la seguridad y la salud ocupacional.

3.- En CVG Alcasa desde el comienzo del proceso cogestionario, hemos asumido la práctica de la delegación y descentralización de la capacidad de decisión y de las funciones, concretado en un nuevo modelo de gestión.

En esa dirección, el cambio gerencial no sólo se ha remitido a la elección directa de los gerentes de las áreas operativas y administrativas, sino que hemos impulsado una especie de profilaxis antiburocrática, la cual está signada por:

La democratización del saber y el diálogo permanente.

La transparencia informativa y libre acceso a los documentos restringidos.

El trabajo en equipo y colegiación de las decisiones.

La delegación de funciones para aplanar las estructuras gerenciales.

La simplificación de trámites y el combate a la cultura del papeleo.

4.- Como parte de esta nueva cultura democrática en la fábrica, hemos promovido el presupuesto participativo, donde se materializa los diversos puntos de vista sobre los problemas a resolver, iniciativas de cambio, aportes e innovaciones del colectivo:

El presupuesto participativo es otra manera de entender la distribución de los recursos públicos, tradicionalmente en manos de algunas élites, especialistas o expertos. Ahora se trata de que los trabajadores, **participen en los debates y consultas sobre ingresos y gastos, naturaleza de las inversiones y áreas prioritarias en la empresa.**

El presupuesto participativo promueve el combate de la burocracia, ya que permite evaluar la maquinaria administrativa, ubicando sus principales fallas: papeleo, recaudos inútiles y pasos innecesarios. El presupuesto participativo, favorece también el combate a la corrupción, ya que la participación del conjunto de los obreros y empleados de nuestra empresa, neutraliza el clientelismo, el tráfico de influencia en los cupos, licitaciones, compras o inversiones.

El presupuesto participativo genera condiciones propicias para el seguimiento y control de gestión, ya que el colectivo puede evaluar en forma permanente la ejecución de lo acordado y vigilar los recursos empleados.

El presupuesto participativo permite combatir la parcelación y fragmentación del conocimiento, ya que muchas veces **"vemos los árboles pero sin mirar el bosque"**, es decir, no vemos más allá del estrecho marco de nuestro campo de trabajo sin comprender las múltiples conexiones en el proceso político-social, sin valorar adecuadamente la complementación y reciprocidad que debe existir entre las diversas iniciativas, planes y programas, sin desarrollar la cooperación y la solidaridad entre todos.

Finalmente, podemos indicar que el presupuesto participativo, por todo lo anterior, puede facilitar la superación de un conjunto de errores y fallas, que tradicionalmente están presentes en la formulación y planificación del

presupuesto: **falta de sinergia, escasa coordinación, poca articulación y pertinencia social de la gestión pública.**

5.- En el anterior marco programático, como construcción de nuevas relaciones de producción, la producción no se rige por el mercado y la ganancia. Pero es necesario estar conscientes, que vivimos en el capitalismo regido por leyes mercantiles, tanto en el plano nacional como internacional, por lo tanto hay que lidiar con un conflicto permanente en el periodo de transición hacia el socialismo, por lo que hay que introducir elementos de dirección consciente en la producción. En esta perspectiva, hemos comenzado a poner en discusión el LME sustituyéndole por el "PRECIO PAÍS"; en vez de hablar de precio trabajamos con "DESARROLLO HUMANO INTEGRAL", como parte de una acción regulada por los trabajadores, en función de necesidades colectivas. Esta regulación consciente, involucra un proceso de planificación, pero no necesariamente con el carácter burocrático y vertical de los planes estatales que hemos conocido.

El ejercicio de la democracia participativa y protagónica, los mecanismos de contraloría social, exigen también de una PLANIFICACIÓN PARTICIPATIVA en el proceso económico-social.

La planificación democrática y la participación ciudadana en el proceso de elaboración y ejecución de políticas públicas, es uno de los rasgos constitutivos de la nueva república en construcción, tal como está concretado en el mandato constitucional referido específicamente al ámbito de la planificación. En el artículo 299, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) establece que el Estado promoverá **"el desarrollo armónico de la economía nacional, con el fin de generar fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional, elevar el nivel de vida de la población y fortalecer la soberanía económica del país, garantizando la seguridad jurídica, solidez, dinamismo, sustentabilidad, permanencia y equidad del crecimiento de la economía, para lograr una justa distribución de la riqueza mediante una planificación estratégica y democrática, participativa y de consulta abierta"**.

**Este mandato también está establecido en el Art. 9 de la Ley Orgánica de Planificación, cuando se refiere a lo que venimos reseñando: "Se entiende por viabilidad socio – política, que el desarrollo de los planes cuenten con la participación y el apoyo de los sectores sociales"**.

6.- Igualmente, en el proceso cogestionario hemos planteado un reparto equitativo de los excedentes de la producción como esfuerzo colectivo, (donde no está planteado el reparto de acciones). Las formas de distribución del excedente, que no persigue la apropiación individual del trabajo ajeno o la acumulación de capital, se guían por principios de solidaridad, equidad y cooperación. En tal sentido, los excedentes se reparten en una serie de fondos, los cuales no están previstos por la ONAPRE ni por la actual estructura presupuestaria:

Un fondo de carácter social, dirigido a devolverle a la sociedad en su conjunto, parte de la riqueza generada por el trabajo colectivo. Con estos aportes se apoyan las EPS, Cooperativas y Nudes, igualmente las misiones educativas, planes de vivienda y desarrollo territorial.

Otro fondo dirigido a cubrir gastos asociados a deudas, compras de equipos y materias prima.

Un tercer fondo para la seguridad social y la remuneración básica de los trabajadores.

Y finalmente, un fondo rotatorio para las contingencias.

7.- Colocando también en discusión las concepciones tecnocráticas sobre el "crecimiento" y la "producción por la producción", hemos introducido la discusión sobre la reducción de la jornada y humanización de los puestos de trabajo, sin pérdida en el salario y ampliando el empleo. La reducción de la jornada involucra introducir el debate sobre el uso del tiempo libre por parte de los trabajadores y, el ocio creador (más horas para el descanso, para estar con la familia, para la formación profesional y la recreación). Por otro lado, la humanización del proceso de trabajo donde el hombre no está esclavizado por la máquina o la tecnología, implica modificar los criterios de productividad, enfrentando la parcelación y la fragmentación de la tarea, las condiciones ambientales, la patología industrial asociada al puesto de trabajo. Articulación de tales premisas con el tabulador y la evaluación del desempeño.

8.- En la misma dirección, hemos sostenido a lo largo del proceso cogestionario la necesidad de cancelar deudas y pasivos laborales. En tal sentido, CVG Alcasa le queda poco trecho para ser declarada como una empresa "libre de deudas y pasivos" con sus trabajadores. De igual forma, hemos planteado la promoción del salario social integral, para superar la trampa monetarista de los aumentos. No se trata de rechazar el aumento del salario nominal, sino de ubicar sus limitaciones, si se considera aisladamente como remuneración. Esto conduce a valorar adecuadamente el significado de la vivienda, la salud, la educación, la recreación y el deporte, en el desarrollo humano de la familia alcasiana.

9.- Hemos también promovido y concretado la renovación sindical, superando el estrecho marco economicista y lochero, planteando incorporar en la contratación una serie de tópicos en los que se concretan las nuevas conquistas socio-históricas, tal como ocurrió con la reciente convención colectiva aprobada en febrero del 2007, en cuya cláusula 145 se aprueba nuestra experiencia de democracia obrera y los Consejos de Fábrica. En este instrumento, que es la pequeña constitución de la empresa, se recogen en términos contractuales, los saldos del ejercicio de la democracia de los trabajadores (elección directa, rendición de cuenta y revocatoria del mandato), que hemos venido desarrollando en el proceso cogestionario:

Elección de las gerencias, voceros y mesas de trabajo.

Elaboración del presupuesto participativo y ejecución de la contraloría social.

10.- Como parte de la articulación comunitaria, hemos realizado un conjunto de acciones, inscritas en los lineamientos que anteceden:

- Creación de nuevas gerencias (Economía Popular y Formación Permanente, Desarrollo Cultural y Deporte) con el objeto no sólo de dignificar a los trabajadores alcasianos, sino para potenciar la inserción en la comunidad.
- En CVG Alcasa se han elaborado proyectos de Desarrollo Endógeno industrializante, aguas abajo y aguas arriba, enmarcados en la sustitución de importaciones y agregación de valor en la transformación del aluminio.
- Se elaboraron en conjunto con las comunidades y desempleados del portón, los proyectos de producción social, entre los que está el Centro de inclusión social de desempleados del portón: Centro de Formación Socialista Cruz Villegas.
- Se activó el plan de reorganización de los cooperativistas activos en CVG Alcasa (620 personas). Este plan está enmarcado en la formación socio – política y técnico – productiva, cultural y deportiva. En este terreno, hemos librado una encarnizada batalla con la lógica mercantil, desarrollando una política de protección y subsidio a la economía popular.
- Constitución del Centro de Formación Socio-política “Negro Primero” en las instalaciones de CVG Alcasa, recibiendo talleres más de 600 personas, entre trabajadores y cooperativistas.
- Promoción de las Empresas de Producción Social, trabajando inicialmente con 14 y formalizando 5 EPS procesadoras de aluminio aguas abajo.
- Publicación de textos o ensayos para apoyar la formación ideológica.
- Acompañamiento pedagógico a los Núcleos de Desarrollo Endógeno.
- Participación en el proceso formativo de los facilitadores de las empresas de CVG, que acompañan las EPS. El ex ministro Víctor Álvarez aprobó la constitución de la Red de Centros de Formación Socio-política para toda la CVG, sobre la base de la experiencia de CVG Alcasa. Sin embargo, este proyecto ha tenido un desarrollo parcial.

El Presidente Lanz manifestó que es un desafío cambiar las relaciones de trabajo así como la organización del mismo, pero que es la tarea que esta que nos debe ocupar como socialistas y por mandato del Presidente de la República.

#### **PUNTO No. 10: Informativo: Respuesta de CVG Alcasa a la providencia administrativa del Ministerio del Ambiente.**

El Presidente informó a la Junta Directiva que en ocasión de dar respuesta al oficio N° 01-00-19-07-040185/2007, de fecha 12-03-2007, en fecha 20 de marzo de 2007, donde se me notifica la apertura de un proceso administrativo sancionatorio, por el presunto incumplimiento de las providencias administrativas N° A-C-A-77-01-45-021/98 de fecha 28-12-1998 Y N° A-C-A 77-01-45-011/2001 emanadas del

Ministerio del Ambiente, y estando en la oportunidad de efectuar los descargos a que hubiere lugar, se hizo en los términos siguientes:

Estando consciente de los pasivos ambientales que son de vieja data en CVG ALCASA, y en esa dirección, acompañamos al Minamb en su empeño en velar por la preservación del ambiente; sin embargo; debo puntualizar que la problemática ambiental que confrontamos, tiene raíces estructurales que las propias providencias del MARN han reconocido.

Sin el ánimo de justificar fallas y errores por parte de la gerencia que presido, puedo indicar que muchas de las limitaciones estructurales y coyunturales ubicadas en aquel entonces, se mantienen vigentes en la actualidad en nuestra empresa.

También se puede señalar que la implementación industrial a través de CVG y sus empresas tuteladas no podía escapar de las fragmentaciones impuestas por la división internacional del trabajo, ya que los gobernantes de la cuarta república, cuando impulsaron la industrialización en Guayana, lo hicieron bajo las orientaciones y visiones de las transnacionales y grupos monopolistas caracterizados por: aprovechamiento de las ventajas comparativas (energía, materia prima y mano de obra barata), control tecnológico no solo de equipos y maquinarias, sino en patentes y licencias, imposición de precios y contrataciones leoninas, **alto nivel de contaminación y acumulación de pasivos ambientales en la región** y la atomización y fragmentación del sector al no tener redes productivas, propiciando la exclusión e injusticia social, desproporción entre los sectores económicos, agricultura atrasada, industria monoprodutora e hipertrofia del comercio, ocupación distorsionada del territorio, desarraigo y transculturización entre otras deformaciones. Este modelo implantado trajo como consecuencia la profundización de la explotación del trabajo que creó fábricas de enfermos ocupacionales producto de la degradación del ambiente por el empleo de prácticas operativas erradas producto del uso de tecnologías ampliamente contaminantes y obsoletas. Por ello desde mi llegada a esta empresa he sostenido de manera categórica y publica, que la misma no pasaría una auditoria en términos ambientales y debería estar cerrada por razones de salud publica.

### **III.- La Alcasa que heredamos y acciones emprendidas**

Como es evidente en los antecedentes, en febrero 2005, recibo una planta devastada, financieramente, tecnológicamente obsoleta, con alta conflictividad laboral y ambientalmente en condiciones deplorable. Sin embargo, desde los inicios de mi gestión emprendí una serie de acciones que pueden ser verificadas en nuestro plan estratégico 2007-2012 aprobado en directorio de CVG en reunión de fecha 22/09/2006 según resolución N° DIR-9233, en cuyo plan se incluye una serie de proyectos con acciones mitigantes de los pasivos ambientales descritos en las providencias y decretos ambientales. CVG ALCASA en vista de la necesidad de financiamiento, en reiteradas oportunidades se ha solicitado ante las diferentes instancias los recursos para emprender proyectos ambientales pendientes. Sin embargo con importantes esfuerzos financieros hemos emprendido el

reconocimiento y cancelación de los pasivos laborales al personal diagnosticado como enfermos ocupacionales reconociendo el impacto de las condiciones de trabajo en la salud del trabajador.

(...)Por otro lado se han retomado y emprendido programas, como la "Campaña de Salud, Orden y Limpieza" SOL emprendida desde marzo 2005 que tiene como objetivo humanizar el ambiente de trabajo; Tomándose en cuenta la importancia del ser humano en el proceso productivo se inicia el proyecto de mejora de la calidad de vida del trabajador recibiendo apoyo de nuestra empresa hermana CVG VENTALUM con quien compartimos criterios técnicos para la adecuación de salas de recuperación, vestuarios y mejoras del ornato internas y externas de la empresa.

Los indicadores de seguridad son otra fuente importante que evidencian que los programas de concientización, divulgación e información son el resultado del esfuerzo que han estado haciendo las nuevas autoridades de CVG ALCASA en la mejora de la calidad de vida del trabajador, ejemplo de ello lo tenemos en la disminución de indicadores importantes; el índice de frecuencia neta "promedio de accidentabilidad" bajó de 19 en el 2004 a 14 en el 2006 y la frecuencia bruta bajó de 43 en el 2004 a 26 en el 2006. Índices cuyo control y seguimiento es continuo.

El 20/09/05 el Presidente de la República Tnte. Cnel Hugo Chávez Frías aprueba cuenta presentada por el Ministro del MIBAM Econ. Víctor Álvarez por la asignación de recursos para el Proyecto de Adecuación Tecnológica de CVG ALCASA por un monto de 104 MM\$. Dentro del grupo de proyectos que conformaron esta cuenta se incluyen importantes mejoras tecnológicas que eliminarían de manera definitiva las emisiones de gases y polvos que contaminan el ambiente y la exposición directa del ser humano en sus labores diarias, producto del uso de materiales contaminantes en el proceso productivo. Además de buscar importantes reducciones de costos que mejorarían los resultados económicos de la empresa.

A la fecha, CVG ALCASA pese a las reiteradas gestiones en pro de la consecución definitiva de estos recursos y presentando varios escenarios de desembolso no hemos recibido la transferencia de los aportes para de manera definitiva emprender la ejecución de los proyectos mas importantes requeridos en las providencias del año 1998 y 2001 del MINAMB.

#### **IV.- Propuestas específicas ante las medidas aplicadas por MINAMB**

Una vez recibida la medida de paralización preventiva del complejo celdas I de la planta de reducción y hornos de cocción I y II de planta de carbón en fecha 06/03/07, en mi carácter de presidente de CVG ALCASA, envié comunicación N° PRE-065/2007 de fecha 07/03/07 a la Ministra del Ambiente, Yuvirí Ortega, en donde después de reconocer y exponer los motivos de la situación actual propuse la articulación de esfuerzos para enfrentar esta problemática y solicité la conformación de un equipo de trabajo conjunto para establecer estrategias y cronogramas de ejecución que valoren adecuadamente el impacto de estas medidas en el terreno financiero, organizativo, de recursos humanos, tecnológico y

operativo. Como respuesta a esta comunicación La Viceministro de ordenación y administración ambiental Merly Garcia la Rosa solicita una reunión el 12/03/07 que no se efectuó, sin embargo CVG ALCASA hace llegar a través de la comunicación PRE-068/2007 de fecha 12/03/2007, la propuesta de un cronograma de trabajo a fin de que dicho material sirva como elemento para la elaboración del cronograma de adecuaciones ambientales.

La propuesta contiene los siguientes aspectos:

**a.- Campaña educativa y de concientización.**

Con el objetivo de difundir a toda la comunidad alcasiana la problemática ambiental existente y así diagnosticar y determinar las áreas críticas y sensibles de degradación ambiental, fundamentados en los principios de corresponsabilidad, cooperación y solidaridad. Como acción inmediata para internalizar en el trabajador la importancia del ambiente y de la simbiosis que debe existir, se tiene previsto una serie de actividades de las cuales se esperan importantes resultados.

**b.- Promover la educación ambiental para la adquisición de valores y actitud, conciencia, participación y compromiso del colectivo alcasiana en la gestión ambientalista de la empresa:**

Estimulando la creación de brigadas ambientalistas por áreas. La educación ambiental se promoverá a través de mesas de trabajo, charlas, foros, comunicados vía intranet, afiches, circuitos de vallas murales, POP, trípticos, programas de radio, difusión de videos entre otros.

**c.- Profundización de la campaña SOL (Seguridad, orden y limpieza):**

Realización de las jornadas de limpieza y ornato en todas las áreas de CVG Alcasa con la participación de los trabajadores alcasianos, cooperativas y EPS, con la finalidad de fomentar la identidad institucional la corresponsabilidad y la conciencia de protección y mantenimiento ambiental.

**d.-Fortalecimiento institucional a través de la Creación de la Gerencia de ambiente, consejo ambientalista de trabajadores, comité de salud por áreas, comité de higiene y seguridad industrial:**

Para mantener en el tiempo y asegurar la sustentabilidad ambiental de nuestra empresa hemos propuesto la creación de la Gerencia de Ambiente y la Gerencia de Mantenimiento las cuales serán garantes de velar por la planificación, evaluación, control y ejecución de las políticas en materia ambiental, de acuerdo a las normativas vigentes nacionales e internacionales.

**e.- Constitución y creación de los Consejos Ambientalistas Alcasiano:**

que se encargará conjuntamente con los trabajadores, Gerencia General de operaciones y Ambiente de elaborar el Plan de Gestión Ambiental, así como también el control, seguimiento y evaluación de las políticas y proyectos que en materia ambiental se ejecuten en CVG ALCASA.

**f.- Recomendar en Proyectos de Adecuación Tecnológica la conciliación del desarrollo económico y social con la conservación del ambiente seguro, sano y ecológicamente equilibrado en pro del desarrollo sustentable**, de manera de poder contribuir desde el punto de vista ambiental el bienestar de los trabajadores y de las comunidades cercanas a CVG ALCASA.

## **ACCIONES EN EJECUCIÓN Y POR EJECUTAR**

- 1) Definido el cierre o continuación de las operaciones de Celdas I (Línea I y II); formular un cronograma de sostenimiento Ambiental y un Plan maestro para asegurar las inversiones necesarias para adecuar tecnológicamente su ambiente, respectivamente.
- 2) Mantener la gestión en función del control ambiental de los recursos agua, suelo y continuar la gestión de Higiene Ocupacional en pro de la Salud y Bienestar de los trabajadores y la comunidad en general.

Es propicia la ocasión para una vez mas hacer el planteamiento de transformación de las empresas básicas y la redefinición de la CVG en su conjunto vinculando la problemática ambiental y la redefinición del modelo de desarrollo instaurado en Guayana.

En tal sentido, demandamos la articulación de esfuerzos para enfrentar la problemática ambiental, ubicando el contexto y la situación global de CVG ALCASA, incluida la prospectiva estratégica de nuestro plan de acción. En esa dirección, creo pertinente solicitar la realización de sesiones de trabajo conjuntamente con un equipo del Ministerio del Ambiente con el objeto de establecer las estrategias y el cronograma priorizado de ejecución de las acciones ambientales pertinentes, todo ello teniendo presente que como empresa debemos realizar de manera muy asertiva una serie de acciones para la reorganización del personal, para mantener la paz laboral que nos a caracterizado en este proceso cogestionario, reorientar compromisos con nuestros clientes, reestructurar planes de compras de materias primas ya previstas, todo ello para minimizar el impacto social y financiero que representa el cierre del complejo celdas I y Hornos de cocción I y II.

### **Junta Directiva No. JDA-2007-03-O, 02-05-2007**

#### **PUNTO No. 10: DISTRIBUIR EL EXCEDENTE SIN DISCUTIR EL PROCESO DE TRABAJO?**

##### **(A propósito de los enfoques sobre el desarrollo y las empresas socialistas)**

El Profesor Carlos Lanz Presidente de CVG Alcasa señalo a la Junta Directiva que en los actuales momentos, esta abierto un proceso de discusión y elaboración sobre el modelo de desarrollo o modelo productivo que corresponde a la construcción del Socialismo del Siglo XXI.

En este marco es ineludible examinar las premisas o puntos de partidas de dicho proceso, ya que allí se encierra una toma de posiciones teóricas e ideológicas que deben ser evidenciadas, explicitadas si queremos profundizar el proceso y realizar cambios radicales.

En esa dirección, hemos estado problematizando la discusión al estilo ¿Puede construirse el Socialismo perpetuando la explotación del trabajo?, y hemos propuesto rescatar la lectura del proceso inmediato de producción (ámbito donde la valorización del capital tiene su raíz) para superar la óptica que reduce el análisis a la esfera de la circulación y la distribución de bienes y servicios. Como una contribución a este debate, hemos editado una compilación bajo el título **“¿PUEDE CONSTRUIRSE EL SOCIALISMO PERPETUANDO LA ENAJENACIÓN DEL TRABAJO?”**

**(Aportes para el debate sobre el proceso de trabajo que debe imperar en el nuevo modelo de desarrollo)”**

Como un adelanto al contenido de dicho material, brevemente vamos a focalizar lo que es el centro de nuestra reflexión.

Mantenerse en la circulación sin profundizar en el estudio de la producción real, tiene múltiples implicaciones, pero vamos a destacar algunas donde se observa el nexo entre epistemología y política:

La esfera de la circulación y la distribución, forma parte del proceso económico, pero ya desde Marx quedó claro que este es el límite de la economía política burguesa, y **sólo realizando su “crítica” se rompió el velo apariencial que encubre el régimen de producción capitalista**. Esta fue una de la ruptura epistemológica que realizó el marxismo en relación a la economía clásica (Adam Smith y David Ricardo), a descubrir el doble carácter del trabajo: trabajo necesario y trabajo excedente (denominado también como plustrabajo, trabajo no pagado, plusvalía), siendo este último la fuente de la acumulación capitalista.

**Si Marx se hubiese mantenido atrapado en la apariencia de la relación mercantil o de intercambio salarial, por ejemplo, no habría descubierto el origen de la ganancia y hubiese reiterado el error de la economía política de sostener que el salario paga el trabajo en cualquier jornada laboral.**

Toda la fuerza de la **crítica de la economía política** posee este punto de partida, el cual desmantela la justificación ético-política del régimen de producción capitalista, ya que el lucro, la ganancia, no surge del esfuerzo, el ahorro, el riesgo o ingenio empresarial como sostienen los lugares comunes divulgado por los agentes ideológicos del capital, **sino de la apropiación del trabajo excedente (lo que también se conoce como teoría del valor-trabajo o teoría de la explotación del trabajo).**

Todo el móvil de la producción capitalista está centrado en la producción y apropiación del trabajo excedente. Históricamente hemos conocido el alcance y límite de la sed insaciable del capital para obtener el plustrabajo, donde se han dado coyunturas donde lo han alcanzado extendiendo la jornada laboral, en otros

casos, **incrementando el ritmo y la cadencia de la producción, abaratando los costos de reproducción de la fuerza de trabajo, desvalorizando el trabajo.** En el marco del capitalismo, la "productividad del trabajo" está asociada a tal dinámica y la aplicación de la ciencia y la tecnología se ha articulado a dicho propósito.

La pregunta obligante sigue siendo ¿Puede construirse el Socialismo suscribiendo este enfoque de la productividad del trabajo?

¿Es coherente política e ideológicamente plantearse distribuir el excedente sin discutir como se produce?, ¿Equivocar esta precisión no conduce a perpetuar las relaciones de producción capitalista, confundiendo capitalismo de Estado con Socialismo, como lo hicieron los soviéticos?

En CVG Alcasa, en el proceso cogestionario hemos problematizando el régimen de producción y de allí la consigna "Cogestión con cambio en las relaciones de producción" y en esta tercera etapa del proceso, hemos colocado en la agenda una **nueva manera de comprender la "cultura del ahorro y la productividad", implicando otra lógica productiva dirigida a humanizar el trabajo, alcanzar metas de desarrollo humano integral, alejado del móvil de la máxima ganancia y su acumulación.**

Esta postura política-ideológica, define en nuestro criterio, el núcleo central de lo que debe ser una empresa socialista y nos obliga a evaluar de otra manera el proceso inmediato de producción en nuestra planta, particularmente, humanizar el puesto de trabajo que hoy continúa bajo la impronta taylorista:

- Las prácticas operativas y las normas de rendimiento.
- La adscripción de cargo y el tabulador.
- Horarios, turnos y condiciones de higiene y seguridad.
- Cualificación profesional y la nueva manera de entender la carrera en la formación permanente.

Los Consejos de Fábrica como ejercicio de la democracia de los trabajadores, asume no sólo las maneras de distribuir el excedente sino como se produce.

Por otro lado, para no dejar en el aire la esfera de la circulación y la distribución, en el proceso cogestionario, no sólo hemos hecho "justicia distributiva" cancelando pasivos, deudas y reivindicaciones salariales, sino que hemos propuesto la constitución de cuatro fondos:

- Fondo social para devolverle a la sociedad y a la comunidad parte del trabajo excedente o ganancia.
- Fondo de amortización de deuda, compra de materia prima y equipos.
- Fondo de seguridad social integral y remuneración.
- Fondo rotativo o de contingencia.

El porcentaje de esta distribución y su aplicación práctica, forma parte del control obrero asociado a una planificación democrática y participativa.

Certificación que hago a los fines consiguientes, Puerto Ordaz a los tres días del mes de mayo.

Lic. Nieves Tamaroni  
Secretaria de Junta Directiva

## **RESEÑA PERIODISTICA PARCIAL DEL DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE CVG ALCASA**

### **GERENCIA DEMOCRÁTICA EN CVG ALCASA**

Publicación editada por la Gerencia De Asuntos Públicos de CVG Alcasa / 09 de mayo de 2005 / N°33

Como producto del proceso cogestionario que se viene impulsando en las empresas tuteladas por la Corporación Venezolana de Guayana, en CVG Alcasa se viene cerrando el ciclo que tiene que ver con la elección de la gerencia. Desde el mes de Febrero de 2005 se inició un proceso inédito de escogencia por un período transitorio, de las ternas responsables de las diversas gerencias.

No pocos obstáculos se han tenido que vencer, ya que se trata de un cambio profundo en las concepciones y prácticas de



dirección y de gestión. En estos meses de discusiones, conflictos y de impulso de la voluntad transformadora de los alcasianos, hemos sostenido que en este proceso no se trata solamente de un cambio nominal, algo así como "quítate tu para ponerme yo", manteniendo el viejo paternalismo y las prácticas burocráticas.

En varios documentos y en diversos escenarios públicos hemos defendido una nueva concepción de la gerencia participativa que recoge los postulados constitucionales en relación a la democracia revolucionaria.

En esta ocasión, cuando estamos presentando ante la comunidad de Guayana y la Directiva de la CVG, a los nuevos gerentes elegidos democráticamente por los trabajadores y empleados de CVG Alcasa, queremos reseñar en forma resumida los principios esenciales de la cultura organizacional que estamos promoviendo en la gestión obrera:

**1.- Ante los peligros y riesgos de la democracia, no queda otra opción que "más democracia".**

**2.- La gobernabilidad está asociada a la legitimidad, más allá de cualquier norma o estatuto.**

**3.- La legitimidad es una construcción, que involucra la cultura del debate y la aplicación de mecanismos de consulta que garanticen la libre expresión de la soberanía política.**

**4.- En esa dirección, la elección de la gerencia, se inscribe en el marco de una nueva cultura política, signada por:**

- La democratización del saber y el diálogo permanente
- La transparencia informativa y libre acceso a los documentos de la empresa
- La implicación de los trabajadores en la formulación y planificación de las políticas de la empresa.
- El Trabajo en equipo y colegiación de las decisiones
- La delegación de funciones para aplanar las estructuras gerenciales
- La simplificación de trámites y combate a la cultura del papeleo
- La rendición de cuenta y el ejercicio de la contraloría social.

La práctica de estos principios es la mejor profilaxis contra el burocratismo, construyéndole una mayor legitimidad al modelo de gestión cogestionario.

Es por ello, que el reto para las nuevas ternas gerenciales, ya no sólo se trata de administrar las cosas con eficacia y eficiencia, si no alcanzarla con pertinencia socio-cultural, como expresión de la calidad en la gestión, en la perspectiva de la democracia obrera inscrita en la búsqueda del Socialismo del Siglo XXI.

## **Inaugurado Centro de Formación en CVG Alcasa**

Publicación editada por la Gerencia de Asuntos Públicos de CVG Alcasa / 26 de julio de 2005 / N° 56



Este lunes en horas de la mañana, fue inaugurado el Centro de Formación Socio Político "Negro Primero", el cual funcionará en el área industrial de CVG Alcasa y donde serán formados integralmente los trabajadores alcasianos.

Leonardo Cañas, vicepresidente Ejecutivo de CVG, quien intervino en el acto resaltó el

esfuerzo ejecutado por los alcasianos para hacer realidad el centro, siguiendo instrucciones del presidente de la República, Hugo Chávez, siendo de importancia estratégica para el Mibam y CVG instituciones que tienen la tarea de construir un nuevo modelo productivo, lo que se ha denominado la Batalla por la Soberanía Productiva, la cual se construye sobre la base de una formación socio política de los trabajadores, por lo que esta experiencia que lideriza CVG Alcasa, será seguida por el resto de las industrias básicas y todas las empresas del país.

Por su parte Ada Rizzo, Directora de Educación Permanente del Ministerio de Economía Popular, Minep, en su intervención dijo que la institución dará todo el apoyo requerido al Centro de Formación, el cual permitirá la formación integral de los trabajadores.

Trino Silva, secretario General de Sintralcasa también felicitó el esfuerzo de los trabajadores y del presidente de la reductora, en llevar a cabo este proyecto el cual servirá como plataforma para el resto de las empresas.

Carlos Lanz Rodríguez, presidente de CVG Alcasa, en sus declaraciones explicó que el centro nace con la idea de promover el desarrollo endógeno y sustentable del país, formando integralmente a los trabajadores de la reductora de aluminio, con un plan de formación permanente en conocimientos, actitudes y destrezas.

“El centro será un espacio para la formación socio política y ciudadana, siguiendo la orientación del presidente Chávez, planteando además la creación de un centro nacional, un centro regional y en cada industria. CVG Alcasa da un paso adelante en la instalación del centro pues es la pionera en el proceso cogestionario”.

Explicó, que las instalaciones para el funcionamiento del centro de Formación, fueron recuperadas sin gastos adicionales, pues se logró la participación y apoyo de las cooperativas que hacen vida en CVG Alcasa, unidades que tendrán cabida para la formación dentro del centro.

“Nos falta mucho pero tenemos la base para comenzar en un sentido más orgánico con turnos de trabajo en diferentes áreas y gerencias”.

El centro contará con equipos para la formación en las áreas de investigación e innovación tecnológica, comunicación y tecnología educativa, evaluación y sistematización, acompañamiento pedagógico y desarrollo curricular, tomando como ejes temáticos la democracia protagónica, valores bolivarianos y modelos de economía popular y núcleos de desarrollo endógeno, educación ambiental, entre otros temas.

La bendición del recinto educativo, fue realizada por el padre Matías Camuñas de la parroquia San Buenaventura del Roble. Asimismo, se contó con la participación del grupo Cultural Caleb.

## **Facilitadores del Centro de Formación de CVG Alcasa reciben charlas inductivas**

Publicación editada por la Gerencia de Asuntos Públicos de CVG Alcasa / 18  
de agosto 2005 / N° 61

Para dar inicio a las actividades del Centro de Formación Socio Político "Negro Primero", que funciona en el área industrial de CVG Alcasa, este lunes el presidente de la reductora, Carlos Lanz Rodríguez, sostuvo un encuentro con el grupo de facilitadores que apoyarán el desarrollo del proceso de formación de las ternas y voceros.

Rompiendo paradigmas en lo que se refiere al modelo pedagógico tradicional, donde el alumno se convierte en un simple oyente, los salones del centro de formación, serán un área para el debate interactivo con los trabajadores, siguiendo la propuesta de formación que se aplica en la Misión Sucre, enfatizando la metodología pero con aspectos teóricos.

El grupo de facilitadores, unas 20 personas, los conforman personal activo y jubilado de CVG Alcasa, estos últimos aportando la experiencia obtenida en su transcurrir por la organización.



Carlos Lanz, expresó que los facilitadores tendrán durante una semana charlas dirigidas por su persona, a fin de dar información permanente en cuanto a la didáctica y metodología de aprendizaje que se utilizará en los talleres de formación.

"Es importante que los facilitadores dominen ciertas técnicas y principios didácticos, sobre todo porque esta forma de enseñanza es diferente a la tradicional,

con otros enfoques. De allí que a partir de mi experiencia como docente, les daré las herramientas para el plan de formación que se quiere".

Expresó, que el proceso educativo que estará dirigido a los voceros y ternas gerenciales, en una primera fase, se basa en un criterio diferente al aprendizaje repetidor, transmisor y memorístico, se ubica en lo que es el trabajo investigativo.

Agregó que su participación en la formación de los facilitadores, será puntual, ya que de lo que se trata es de reforzar los conocimientos que los facilitadores ya adquirieron.

Vale destacar que, para el inicio de actividades se contó con la presencia de Luis Damiani, profesor de la escuela de Sociología de la UCV y miembro de la Universidad Bolivariana, así como también Carlos Nuñez, profesor de derecho y colaborador de la Universidad Bolivariana.

## **Concluyó segundo programa de Formación Sociopolítica en CVG Alcasa**

Publicación editada por la Gerencia de Asuntos Públicos de CVG Alcasa / N° 64 / 12 de junio 2006



El programa de formación permanente que viene desarrollando el Ministerio de Industrias Básicas y Minería, Mibam, a través de la CVG y sus empresas tuteladas, con el apoyo de la red de Centros "Negro Primero", finalizó su segundo curso con una nutrida participación de trabajadores.

El acto de acreditación se realizó en las instalaciones de CVG Alcasa, con la presencia del presidente de la reductora estatal, Carlos Lanz Rodríguez y los

facilitadores del programa, Mayi Cumare y Enrique Ovalles, entre otros, quienes han venido desarrollando una importante labor en lo que se refiere a la formación socio política y el proceso para el cambio.

Durante la clausura del curso se hizo entrega de los respectivos diplomas, a los cursantes del segundo taller, que incluye trabajadores de las diferentes empresas tuteladas y personal de CVG Alcasa de las áreas operativas y de servicios, quienes realizaron el primer programa de formación sociopolítica.

El titular de CVG Alcasa dirigió palabras a los asistentes, resaltando el trabajo desarrollado por el personal de Renepri en la formación de los trabajadores. Es de mencionar que también estuvieron presentes los cursantes del primer taller y los que iniciarán el tercer programa.

Explicó Lanz que el programa de formación está dirigido a la apertura cognitiva del pensamiento, a la autonomía utilizando el método Invedecor, con un enfoque emancipador, pues lo que se busca es la construcción del pensamiento, pero viendo la realidad.

Puntualizó, que la formación es permanente, tomando en cuenta la disponibilidad de tiempo de los alcasianos, pues en paralelo se debe profundizar el Plan de Sostenimiento Operativo que conduzca a continuar recuperando la empresa, desde todo punto de vista.

Sobre este particular, reiteró que se va a una reorganización y cambio estructural en CVG Alcasa, tomando en cuenta la memoria histórica de los alcasianos. Para ello dijo que se hace necesaria la investigación participativa, el diálogo de saberes y conocimiento para el cambio, pasando de la investigación a la acción.

Insistió, en que se hace necesario crear conciencia ambientalista y ecológica, así como un cambio de mentalidad en el trabajador, para que sea responsable.

El acto, contó además con la presentación del grupo de música criolla que integran r trabajadores de CVG Alcasa.

## **Culminó primera fase de taller Sociopolítico en CVG Alcasa**

Publicación editada por la Gerencia de Asuntos Públicos de CVG Alcasa / N° 80/ 04 de julio 2006

Con motivo de la finalización de la primera etapa del taller sociopolítico en CVG Alcasa, se llevó a cabo la entrega de certificados a los trabajadores e integrantes de la Red de Centros Negro Primero, Renepri, quienes cumplieron con las jornadas de formación en la empresa.

El presidente de la reductora, Carlos Lanz Rodríguez, quien lideró la actividad realizó algunas reflexiones sobre la importancia de incluirse en las nuevas instrucciones políticas y educativas, que conlleven al nuevo modelo productivo y al Socialismo del Siglo XXI.



El encuentro contribuyó a que los participantes, -quienes serán los próximos formadores-, intercambiaran experiencias y anécdotas durante el proceso de formación, además de evidenciar el interés por motivar a los trabajadores de CVG Alcasa, para que se unan a esta iniciativa del titular de la empresa y del personal del Centro de Formación Sociopolítica Negro Primero, Renepri. En tal sentido, se habilitarán nuevos talleres que permitan abarcar la mayor cantidad de alcasianos, en los cuales se proporcionarán los parámetros educativos relacionados a métodos como el Invedecor (Investigación, educación, comunicación y organización), a fin de establecer el análisis y la aplicación del mismo en el aspecto laboral y personal de los alcasianos.

El presidente Lanz, también indicó que "es factible que se realice un convenio con la Universidad Simón Rodríguez, para validar los cursos y talleres de formación que se lleven a cabo en la reductora, permitiendo que los participantes tengan la oportunidad de egresar como Facilitadores – Mediadores, certificados por dicha casa de estudios".

Asimismo, reiteró la intención de activar proyectos en la empresa que den cabida a la inclusión social, el empleo y la formación, como parte de los lineamientos del Ejecutivo Nacional, así como también la aprobación de la reducción de la jornada laboral, proporcionando a los trabajadores mayor tiempo libre para el estudio, el entretenimiento y el compartir familiar, entre otros

## **Culminó IV y V taller de “Formadores de formadores” en CVG Alcasa**

Publicación editada por la Gerencia de Asuntos Públicos de CVG Alcasa / N° 107/  
04 de septiembre de 2006

Enmarcado en el proceso de educación sociopolítica que se desarrolla en CVG Alcasa, se dio fin al cuarto y quinto taller de “Formadores de formadores”, dictado por la Red de Centros de Formación Sociopolítica “Negro Primero” (Renepri).

Después de 15 días de curso, 38 personas, entre trabajadores de CVG Alcasa, CVG Venalum y dirigentes comunales, recibieron la certificación que los acredita como nuevos multiplicadores de cambios sociales.



El evento que se desarrolló en el Salón de Usos Múltiples, contó con la participación del presidente de la empresa, Carlos Lanz Rodríguez, quien aprovechó la oportunidad para destacar la importancia de la formación para impulsar las transformaciones que conducirán a la consolidación del Socialismo del Siglo XXI. “Si no hay educación, los cambios actitudinales no se sostienen”, indicó. Asimismo, Lanz hizo referencia a la crisis que atraviesa el sistema democrático, la segunda fase del proceso de Cogestión, y la instalación de los Consejos de Fábrica, a fin de lograr un auténtico cambio de paradigmas.

“Los Consejos de Fábrica son una tesis del movimiento obrero en el mundo, es como la organización natural de los trabajadores para dirigir las empresas y adecuar los cambios”, explicó el presidente de la reductora estatal.

“En los Consejos tiene que nacer el debate para ser asumido en términos de propuestas y desarrollo, no sólo de crecimiento económico, sino también del fortalecimiento institucional, para que los cambios sean irreversibles y cuenten con el consenso no sólo de un presidente, sino del conjunto de los trabajadores”, manifestó.

La formación sociopolítica, como estrategia didáctica para desencadenar profundas modificaciones sociales, continuará siendo una herramienta fundamental en CVG Alcasa.

## En CVG Alcasa se plantea un nuevo concepto de productividad



Continuando con la disertación sobre la reducción de la jornada laboral, el presidente de CVG Alcasa, Carlos Lanz Rodríguez, sostuvo un encuentro con representantes de la Red de Centros de Formación Sociopolítica "Negro Primero", Renepri, y voceros políticos de la reductora estatal, en el que propició una profunda reflexión sobre los basamentos teóricos y las implicaciones prácticas de esta propuesta, enmarcada en el proceso cogestionario.

Lanz recalcó que, este proceso inédito que se lleva a cabo en CVG Alcasa, conduce a la empresa "por el camino correcto", en el que los alcasianos gozarán de una calidad de vida más elevada, planteando un nuevo concepto de productividad.

Según el titular de la productora de aluminio primario, la humanización del trabajo es posible a través de la reducción de las horas laborales. Esta disminución está inserta en el nuevo concepto de productividad que propone Lanz, que a diferencia de la definición capitalista que promueve más trabajo, se fundamenta en el uso adecuado de la ciencia y la tecnología, y el descenso del tiempo de trabajo, para impulsar el bienestar del trabajador. "El trabajo más descansado genera un trabajador más capaz, más creativo y por consiguiente, más productivo", indicó Lanz.

"Hay quienes opinan que los trabajadores no tienen la capacidad para manejar sus propios asuntos", apuntó el presidente, quien aclaró que para que los alcasianos asuman responsabilidades mayores, es fundamental la formación profesional, que se puede obtener en el tiempo libre que concede la reducción de la jornada laboral.

Asimismo, abogó por la rotación de cargos y la formación polivalente. "La alienación al trabajo se convierte en una patología; si el trabajador hace la misma tarea durante años no siente gratificación por lo que hace, y eso va en detrimento de la empresa".

Igualmente, señaló que tal reajuste en la jornada debe estar contemplado en el nuevo Contrato Colectivo, que aún se encuentra en la mesa de negociación, para que, de esta manera, tome fuerza de ley, lo que poco a poco irá repercutiendo en el ámbito empresarial del país

Con ingenieros y técnicos

## **CVG Alcasa conforma equipos de investigación y desarrollo del aluminio**

Publicación editada por la Gerencia de Asuntos Públicos de CVG Alcasa / 1 de septiembre 2005 / N° 65

La constitución de equipos de trabajo para la investigación y desarrollo de nuevas tecnologías, aplicadas al proceso productivo del aluminio, forma parte de los lineamientos que se ha trazado la administración de CVG Alcasa, para elevar la producción y productividad de la reductora, en la nueva etapa del proceso de Cogestión.

Así lo dio a conocer el presidente de CVG Alcasa, Carlos Lanz Rodríguez, en una reunión sostenida con ingenieros y técnicos de la empresa, la cual también contó con la participación de futuros profesionales, quienes forman parte del programa de pasantías de las universidades y tecnológicos de la región Guayana y los trabajadores jubilados.

Explico, que la idea planteada es impulsar un nuevo paradigma investigativo que será aplicado en la empresa, como un primer paso, por ser CVG Alcasa la pionera en la Cogestión, para luego convertirse en una política de carácter corporativo.

Para ello, se constituirán equipos y mesas de trabajo donde participaran todos los trabajadores quienes aportarán proyectos que conlleven a mejorar la productividad de la fábrica.

“Con esta primera reunión, se da apertura a la fase de innovación, convocando a las voluntades para adecuar, desde el mismo puesto de trabajo, lo que tiene que ver con la productividad”, puntualizó Lanz.

Asimismo, explicó que el nuevo modelo que se aplicará, va dirigido al enfoque de resolución de problemas a través de la investigación, la promoción de las innovaciones tecnológicas y las adecuaciones en equipo y herramientas, lo cual permitirá desarrollar a futuro una cultura de reparación, preservación y cuidado de materiales y equipos.



La convocatoria permitió abrir el debate, para lo cual se espera el concurso de todos los alcasianos, desde una iniciativa creadora, propuestas de cambios, líneas de investigación, procedimientos operativos, entre otros aspectos

Miembros del EIDA

## **ALCASIANOS PRESENTARON PROYECTOS DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA**

Publicación editada por la Gerencia de Asuntos Públicos de CVG Alcasa / 5 de septiembre 2005 / N° 67

Integrantes del Equipo de Investigación y Desarrollo del Aluminio de CVG Alcasa (EIDA), expusieron este viernes al titular de la reductora de aluminio estatal, Carlos Lanz Rodríguez, los detalles de los nuevos proyectos de innovación para la empresa.

El objetivo del EIDA es lograr la implementación de proyectos que –con baja inversión- conlleven a la recuperación y adecuación tecnológica de los equipos del área productiva de CVG Alcasa, partiendo de la situación actual de los mismos.

A tal efecto, se cuenta con la buena disposición y motivación del personal técnico y de ingeniería a los fines de lograr la pronta recuperación de la planta, manteniendo el permanente diálogo de saberes con trabajadores experimentados, quienes también han realizado aportes en materia de inventiva aplicada a la producción y productividad.

Hasta los momentos, se han presentado los proyectos de hermetizado de celdas, carbón R-19, calibración de equipos, así como recuperación de cilindros y sellos neumáticos, fijación de carro de medir ánodos y evaluación de consumo de hierro y manganeso en las celdas electrolíticas.

Se acordó definir líneas de investigación, continuar con el arqueo de investigaciones previas y, la incorporación de alcasianos jubilados y otros profesionales que hayan realizado aportes en el campo de la innovación anteriormente.



El presidente Carlos Lanz, mostró su satisfacción por el entusiasmo que se observa en todo el personal, para avanzar en sus metas enmarcados en la nueva etapa del proceso de Cogestión, por lo cual les exhortó a seguir trabajando en equipo y alcanzar en corto plazo la recuperación de la empresa. Más aún, cuando CVG Alcasa posee un rol protagónico en el impulso de la diversificación de los productos con valor agregado de aluminio, así como en las nuevas Empresas de Producción Social (EPS), siendo éstas últimas un lineamiento del Ejecutivo Nacional para la creación de puestos de trabajo sustentables que garanticen mejor calidad de vida.

## LA DISCUSIÓN PROGRAMÁTICA Y EL CONTRATO COLECTIVO DE CVG ALCASA

Publicación editada por la Gerencia de Asuntos Públicos de CVG Alcasa / N° 63 / 5 de junio de 2006

En el transcurso del mes de mayo de 2006, en diversos escenarios y con diferentes colectivos que hacen vida en la empresa CVG Alcasa (variadas expresiones político-sindicales que nos reunimos semanalmente, comisiones de trabajo que están discutiendo el proyecto de contratación colectiva) he venido puntualizando el enfoque que debe guiar este proceso de discusión y elaboración contractual.

1.- Este acuerdo entre los trabajadores y la empresa tiene que enmarcarse en la actual coyuntura histórica que vive el país, y CVG Alcasa en particular. En tal



sentido, no puede ser una convención colectiva más, signada por el forcejeo obrero-patronal, centrada en cláusulas que no rebasan el estrecho horizonte del salario nominal.

2.- Desde el punto de vista de los intereses generales de los trabajadores (en el actual proceso de transición de la revolución bolivariana que apunta hacia el socialismo

cambiando las relaciones de producción capitalistas )hemos venido sosteniendo que, **es esencial que la clase obrera asuma roles protagónicos como sujeto político,** donde al lado de la satisfacción de sus reivindicaciones materiales, se conquisten espacios de dirección político-cultural de la sociedad y de la fábrica en específico. Este salto en la conciencia obrera ( el paso de la **clase en si a clase para si,** de la visión corporativa a la conciencia de clase, como diría un clásico revolucionario) demanda tanto un proceso formativo, como también desarrollar prácticas concretas que la viabilicen en el nuevo tejido productivo en construcción.

3.- Este es el mandato que he tenido como Presidente de CVG Alcasa, actuando en consecuencia como un revolucionario que circunstancialmente ejerce funciones gerenciales desde una óptica no tecnocrática. Por ello, al mismo tiempo que coordinamos aspectos técnico-productivos para sostener y normalizar la planta en esta fase del Plan Estratégico 2006-2012, acompañamos el proceso socio-político dirigido a modificar las relaciones de producción, impulsando programas de formación permanente que posibiliten cambios actitudinales y de transformación cultural en nuestros trabajadores, tal como lo desarrollamos en la Red de Centros de Formación Negro Primero (RENEPRI) que han empezado a construirse en las empresas tuteladas de la CVG y que en CVG Alcasa existe desde el año pasado.

**La comisión negociadora de CVG Alcasa, integrada por Maritza Garcia, Elaiza Sinclair, Néstor Aguilar, Leonardo Jaimes, Alexander Chaffardet,**

**Amador Rejón y Oswaldo Robles, se reunió con el presidente de la empresa, a fin de revisar los lineamientos que deben incorporarse a las discusiones.**

4.- Hacia ese horizonte estratégico apuntan los planteamientos en torno a la Cogestión Revolucionaria, el Control Obrero y los Consejos de Fábrica, que hemos colocado en la agenda político-ideológica en nuestra empresa.

5.- En ocasión de la discusión de la convención colectiva, esta se convierte en una oportunidad no sólo para introducir estos temas para la reflexión y el debate, sino para construir consensos y acuerdos que queden plasmado en un contrato ejemplar para los alcasianos y el conjunto de la clase obrera.

6.- En tal sentido, estamos planteando incorporar en la contratación una serie de tópicos donde se concretan las nuevas conquistas socio-históricas:

a.- Recoger en términos contractuales, los saldos del ejercicio de la democracia de los trabajadores (elección directa, rendición de cuenta, revocatoria del mandato) que hemos venido desarrollando en el proceso cogestionario:

- Elección de las gerencias, voceros y mesas de trabajo.
- Elaboración del presupuesto participativo y ejecución de la contraloría social.
- Incorporación de trabajadores activos y jubilados a proyectos de economía popular (EPS, cooperativas )

b.- Reducción de la jornada y humanización de los puestos de trabajo, sin pérdida en el salario y ampliando el empleo. La reducción de la jornada involucra introducir el debate sobre el uso del tiempo libre por parte de los trabajadores y el ocio creador (más horas para el descanso, para estar con la familia, para la formación profesional y la recreación). Por otro lado, la humanización del proceso de trabajo donde el hombre no está esclavizado por la máquina o la tecnología, implica modificar los criterios de productividad, enfrentando la parcelación y la fragmentación de la tarea, las condiciones ambientales, la patología industrial asociada al puesto de trabajo. Articulación de tales premisas con el tabulador y la evaluación del desempeño.

c.- Escala móvil de salario, dirigido a preservar la capacidad adquisitiva de los trabajadores. Aquí es importante establecer los indicadores que deben considerarse, hacer los estudios cada 6 meses, designar los equipos evaluadores.

d.- Promoción del salario social integral, para superar la trampa monetarista de los aumentos. No se trata de rechazar el aumento del salario nominal, sino de ubicar sus limitaciones, si se considera aisladamente como remuneración. Esto conduce a valorar adecuadamente el significado de la vivienda, la salud, la educación, la recreación y el deporte, en el desarrollo humano de la familia alcasiana.

e.- Problemática ambiental y su conexión con las condiciones de vida y de trabajo del alcasiano y la comunidad aledaña. Esto va desde las campañas de orden y limpieza, hasta las propuestas que apuntan a la resolución de los pasivos ambientales y las fuentes de contaminación propias de la industria.

Al colocar estos aspectos en la discusión del contrato colectivo de CVG Alcasa, reconocemos que estas son demandas histórica inscritas en el imaginario colectivo del movimiento obrero mundial, formando parte de largas jornadas de luchas contra la **intensificación de la explotación y la desvalorización del salario**, políticas estas que son sustantivas al enfoque neo-liberal en su intento de paliar la crisis periódica del capitalismo.

En CVG Alcasa

## **Proceso Cogestionario entra en nueva fase**

Publicación editada por la Gerencia de Asuntos Públicos de CVG Alcasa / 30 de agosto 2005 / N° 64



El proceso transformador que vivimos en CVG Alcasa entra en una nueva fase, signada por la necesidad de elevar la producción y la productividad, cambiar la mentalidad y desatar los poderes creadores de los alcasianos promoviendo la formación permanente, impulsar la motivación al logro y la responsabilidad social de la empresa.

En esa dirección, las 18 políticas de relanzamiento que propusimos inicialmente en el proceso cogestionario, hoy están focalizadas en una estrategia que hemos popularizado como 4/1, o dicho de otra manera: **"cuatro en uno"**

1.- Impulso de la cultura del ahorro, no sólo en lo atinente a los servicios, consumo de materia prima, reducción del sobretiempo, ausentismos y contrataciones, sino a la eliminación también de **"tiempos muertos"** o inútiles en la jornada de trabajo, lo cual conlleva a implementar nuevas prácticas operativas o normas de rendimiento.

2.- Empleo de la capacidad instalada, mejorando los equipos a través de las adecuaciones tecnológicas y el mantenimiento oportuno.

3.- Ampliación de la capacidad de producción, a través del Proyecto Línea V que ahora sigue las orientaciones estratégicas de CVG y el MIBAM.

4.- Diversificación de la producción, con mayor valor agregado nacional. De allí, surge la necesidad del complejo laminador, el cual se viene concretando en los diversos acuerdos con empresas como Fata Hunter, Holding Group y Gerald Metal.

A todos los alcasianos, a las ternas gerenciales y a los voceros elegidos democráticamente como expresión del poder constituyente de los trabajadores, les hemos planteado asumir el reto de rescatar la empresa con estas 4 políticas. Ahora, en estos momentos, a través del presupuesto participativo (2005 y 2006)

debemos establecer metas concretas en cada una de estas cuatro líneas, ese es el compromiso del ahora.

## **CVG Alcasa inicia campaña educativa en II fase de Cogestión**

En el marco de la segunda fase del proceso cogestionario anunciado por el presidente, Carlos Lanz Rodríguez, se realizó una reunión en el Centro de Formación Socio – Político Negro Primero de la reductora, para discutir los parámetros de la nueva campaña educativa que será puesta en práctica en CVG Alcasa.



Los facilitadores del Centro de Formación Socio – Político compartieron ideas con el presidente Lanz, para definir los pasos a seguir en esta nueva etapa, en la que se promoverá una mayor inclusión de los alcasianos en el proceso de cogestión.

Se han establecido tres temas generadores, como son: la sinceración del presupuesto, la adecuación tecnológica y la reestructuración de la empresa.

Se han establecido tres temas generadores, como son: la sinceración del presupuesto, la adecuación tecnológica y la reestructuración de la empresa.

### **Objetivos de la campaña educativa**

Los temas generadores conducirán a cinco objetivos que se tiene previsto lograr con la puesta práctica de la campaña educativa en CVG Alcasa:

- 1.- Comprensión global de la realidad de la empresa, que permita a los trabajadores una mayor inclusión en el proceso.
- 2.- Promover la identidad y arraigo de los alcasianos para con la organización.
- 3.- Vencer la resistencia al cambio.
- 4.- Apartar comportamientos no acordes con el proceso de cogestión con producción de CVG Alcasa.
- 5.- Mejor control de gestión y seguimiento de las estrategias empleadas hasta ahora, para el relanzamiento de la empresa.

Todas estas herramientas, permitirán la puesta en práctica y efectividad de la segunda fase de la cogestión.

Como resultados del Plan Estratégico 2006-2012

## **CVG Alcasa registra indicadores de recuperación económica**

Publicación editada por la Gerencia de Asuntos Públicos de CVG Alcasa / N° 94/ 07 de agosto de 2006.

Con la presentación de los avances y resultados positivos generados, a partir de la activación del Plan Estratégico 2006-2012 de CVG Alcasa, el presidente Carlos Lanz Rodríguez, anunció las mejoras en el aspecto financiero que ha permitido saldar deudas con empresas y pasivos laborales con los trabajadores.



Tales afirmaciones fueron realizadas por el titular de la reductora en el marco de una rueda de prensa en la cual también participaron Emigdio Salas, gerente general de operaciones, René Carmona, gerente de Personal, Henry Arias, secretario general de Sintralcasa y Carlos Navas, presidente de la Comisión Electoral de CVG Alcasa.

“El cumplimiento de las siete políticas definidas en el Plan estratégico, nos ha generado en el primer semestre de 2006, la capacidad de avanzar en aspectos como formación sociopolítica, renovación sindical y gerencial a través de la participación de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad del trabajo y la presentación de la propuesta de la reducción de la jornada laboral, los cuales se enmarcan dentro del proceso de cogestión con cambio en las relaciones de producción que actualmente se desarrolla en la reductora”, indicó Carlos Lanz.

Asimismo, explicó que el plan de sostenimiento operativo también ha contribuido al mejoramiento de la empresa, ya que a través del esfuerzo de los trabajadores y del trabajo en equipo, se han logrado mantener las condiciones productivas de la reductora estatal, lo cual conjuntamente con el precio favorable del aluminio a nivel internacional (LME), ha derivado en la franca recuperación económica de la empresa.

Durante la actividad, se ratificó la puesta en marcha de los cuatro proyectos de diversificación en CVG Alcasa, para el área de laminación, los cuales con el apoyo financiero del Estado venezolano que proveerá los recursos, se alcanzará la normalización de la reductora, así como garantizar el suministro de materia prima al sector transformador nacional, contribuyendo en la construcción del nuevo modelo económico y del socialismo del siglo XXI, impulsado por el Ejecutivo.

Lanz también dio a conocer la nueva estrategia de comercialización que se implementó en la empresa, con la articulación de las plantas de carbón, reducción,

fundición y laminación, logrando así una mayor flexibilización en la cesta de productos y la exploración de nuevos mercados internacionales.

Emigdio Salas, gerente general de operaciones de la empresa, indicó que aunque no se han realizado las adecuaciones tecnológicas en las líneas de reducción, la motivación y el compromiso de los trabajadores ha permitido el sostenimiento de las mismas, sin embargo, actualmente están adelantadas las conversaciones y diligencias con el ministerio de Finanzas, para materializar la modernización de las plantas de CVG Alcasa.

Por su parte, Henry Arias, secretario general de Sintralcasa, expresó que “por primera vez sindicato y empresa se unen para recuperar CVG Alcasa, además hemos logrado cancelar pasivos laborales como inconsistencias salariales, incremento del 15% por evaluaciones, anticipo de prestaciones sociales a los trabajadores y bonificaciones a los jubilados, entre otros”.

Asimismo, Carlos Navas, presidente de la Comisión Electoral de CVG Alcasa, anunció que luego de haber realizado las elecciones gerenciales de personal y de la gerencia General de operaciones, así como el referéndum consultivo en el cual Carlos Lanz Rodríguez fue relegitimado con el 95%, a partir de este lunes 07 de agosto, se iniciarán las postulaciones para gerentes de Logística, Administración y Finanzas, Ambiente y Salud y Protección Integral, Comercialización y Sistemas y Organización; cuyas elecciones se llevarán a cabo el próximo 23 y 24 agosto, reforzando de esta manera el proceso de cogestión y participación democrática de los alcasianos.

Con adecuación de Planta de Laminación

## **CVG Alcasa promoverá cuatro proyectos de aluminio aguas abajo**

Publicación editada por la Gerencia de Asuntos Públicos de CVG Alcasa / N° 89 / 18 de julio 2006

El desarrollo y puesta en marcha de cuatro proyectos de transformación de aluminio fue anunciado por el presidente de CVG Alcasa, Carlos Lanz Rodríguez, en el marco de una rueda de prensa con los medios de comunicación social donde presentó a los gerentes de Operaciones y de Personal, Emigdio Salas y René Carmona, quienes recientemente fueron electos por los trabajadores, luego de un proceso electoral enmarcado en la Cogestión.



Explicó Lanz que, los proyectos que se han planteado para CVG Alcasa siguen previstos, como el caso de la Línea V, cuya obras preliminares- edificaciones, carreteras adyacentes y tendido eléctrico- se inician el próximo mes de agosto con una inversión inicial de 10 millones de dólares.

Sin embargo, el Estado destinará más recursos hacia lo que es la transformación aguas abajo. Por ello. CVG Alcasa tiene planteado la ejecución de cuatro proyectos

de laminación, que incluyen laminados para arquitectura, láminas para artes gráficas, una fábrica de motores de aluminio y de láminas marinas, para lo cual se requiere una inversión de 40 millones de dólares.

En otro orden, Lanz indicó que el modelo de Cogestión que desde febrero del 2005 se aplica en CVG Alcasa, es diferente a otros que se vienen desarrollando en el país. "En CVG Alcasa hay democracia, los trabajadores están relegitimando sus autoridades con elecciones".

### **Asamblea con Trabajadores**

A primera hora de la mañana del lunes, los trabajadores alcasianos acudieron al Portón para participar en una Asamblea, donde el presidente Lanz expresó su satisfacción por los resultados de las elecciones gerenciales, y el civismo demostrado por los trabajadores quienes acudieron en forma masiva a expresar su opinión, lo cual reivindica el proceso de Cogestión.

Se refirió a la reducción de la Jornada de Trabajo, la cual busca mejorar las condiciones para humanizar el trabajo. Igualmente, reiteró que el Contrato Colectivo que actualmente está en discusión contiene nuevas cláusulas dirigidas a garantizar la continuidad del proceso de Cogestión.

Asimismo, el titular de CVG Alcasa informó que, próximamente, se harán algunos cambios a nivel de la directiva en la empresa, incorporando a la reductora al actual viceministro de Promoción de Inversiones del Ministerio de Industrias Básicas y Minería (Mibam), Valmore Vásquez, lo que permitirá un mayor acercamiento con el gobierno central.

Por su parte Henry Arias, secretario de Sintralcasa anunció que, se está en los preparativos para relegitimar las gerencias de Finanzas, Logística, Comercialización y Ambiente, Salud y Protección Integral. Así como la fusión de las gerencias de Fundición y Laminación, y Envarillado y Carbón

## **Disciplina laboral es clave en la reducción de costos y gastos**

Publicación editada por la Gerencia de Asuntos Públicos de CVG Alcasa / 30 de junio de 2005 / N° 53

Este miércoles 29 de junio, el presidente de la factoría Carlos Lanz Rodríguez, se reunió con las diferentes ternas gerenciales de la empresa, a fin de tratar todo lo referente a la campaña en pro de la reducción de costos y gastos asociados a la producción, en el marco del presupuesto participativo.



En dicha reunión, el presidente de la reductora dio a conocer algunas ideas, entre las cuales planteaba el reto de una "readecuación" basada en las políticas de reducción de costos, ampliación de la capacidad instalada y la diversificación social para lograr las mejoras que requiere la empresa.

Asimismo, hizo especial énfasis al resaltar, que quienes producen riquezas y valorizan el capital, es la fuerza viva, es decir la capacidad humana laboral que día a día se esfuerza por lograr tener un mejor récord de producción.

En su exposición, Lanz señaló que para reducir los gastos controlables referidos a materiales, suministros, servicios de mantenimiento y servicios al personal, como HCM, seguros de vehículos, transporte y comedores, se pueden crear cooperativas que se encarguen de prestar dichos servicios, acompañado de la aplicación de mecanismos correctivos que contribuirían a la disminución de los costos.

También explicó, en lo que respecta al sobretiempo, que se pueden minimizar los gastos en la medida que se logre concientizar al trabajador de cómo puede laborar sus 8 horas reglamentarias. Además de destacar el problema del ausentismo, que tiene un fuerte impacto en los costos de producción.

Una de las alternativas planteadas por el presidente de la reductora, para lograr superar estos problemas, es el establecimiento de la "revolución cultural", porque permitirá afianzar la disciplina laboral.

En las áreas operativas

## **En CVG Alcasa se evalúan las oportunidades para reducción de Costos**

Publicación editada por la Gerencia de Asuntos Públicos de CVG Alcasa / N° 68 / 20 de junio 2006

El presidente de CVG Alcasa, Carlos Lanz Rodríguez, sostuvo un encuentro con las ternas gerenciales, superintendentes y supervisores de las áreas operativas de la empresa, con la finalidad de evaluar las oportunidades que existen en dichas unidades para la reducción de costos, en procura de iniciar la formulación del presupuesto 2007.

Atendiendo los lineamientos del Ministerio de Industrias Básicas y Minería (Mibam), así como de la Corporación Venezolana de Guayana (CVG), en CVG Alcasa se dio inicio al proceso de formulación del anteproyecto del presupuesto 2007. Es por ello que, el titular de la reductora viene desarrollando una serie de reuniones, con el fin de debatir con todos los actores el tema, de manera que todos estén alineados al objetivo común, el cual apunta a la productividad.

En tal sentido, dentro de los lineamientos establecidos en CVG Alcasa para la formulación del anteproyecto, se han tomado en cuenta aspectos como, la reducción de costos unitarios de producción mediante la optimización del uso de la capacidad instalada, conjuntamente con la racionalización de los recursos.

Los programas de inversión, deben estar dirigidos a los proyectos que generen ingresos y que sean altamente productivos, con una asignación financiera que obedezca a un plan de jerarquización económica. Para ello, se explica en los lineamientos, que las solicitudes de presupuesto de gastos deben estar debidamente justificadas.

Asimismo, las jornadas de discusión continuarán desarrollándose de manera que se cubra todo el universo de trabajadores de la reductora, tal como ha sido el norte desde que se viene impulsando el modelo de Cogestión Obrera.

Todas las iniciativas y propuestas que surjan del debate, serán recogidas en el documento final que será presentado a la Junta Directiva para sus recomendaciones y, finalmente poder presentar el anteproyecto de presupuesto a la CVG.



## **En CVG Alcasa se promueve la cultura del ahorro para reducir costos y gastos.**

Publicación editada por la Gerencia de Asuntos Públicos de CVG Alcasa / 8 de agosto de 2005 / N° 58

Una campaña orientada a la disminución de costos y gastos asociados viene impulsando CVG Alcasa, como parte del proceso de Cogestión que se lleva en dicha empresa, para lo cual su presidente, Carlos Lanz Rodríguez, realiza reuniones con los voceros y ternas gerenciales electas por los trabajadores de la reductora estatal.

En este sentido, se han obtenido logros al mes de julio, entre los que destaca el récord histórico de producción en la planta de Laminación, así como en despachos, lo que significa un repunte en cuanto a valor agregado.

Para el presidente de CVG Alcasa, Carlos Lanz Rodríguez, la reducción de costos y gastos, debe estar asociada a la productividad de la fábrica, de allí que es importante que los trabajadores sistematicen las experiencias logradas en la gestión de las ternas, para con esas premisas aplicar las estrategias para mejorar.

Así lo explicó el titular de la reductora, en reunión sostenida el pasado jueves con los voceros de la cogestión, a quienes indicó que entre las estrategias que se



deben aplicar en las diferentes áreas, orientadas a mejorar la productividad, está la eliminación de tiempos muertos, lo cual es igual a mejorar las prácticas operativas en los puestos de trabajo.

Asimismo, refirió que dentro de los lineamientos establecidos para el relanzamiento y recuperación de CVG Alcasa, se hace necesaria la promoción dentro de la masa laboral de la cultura del ahorro, dirigida fundamentalmente a

los servicios de salud, transporte, materias primas, energía eléctrica e insumos varios, así como también el mantenimiento oportuno de los equipos y empleo de la capacidad instalada.

Con respecto al presupuesto, Lanz informó que en las jornadas realizadas para analizar el presupuesto de 2005, se destinaron 170 millones de dólares para adecuaciones tecnológicas.

Sin embargo, aclaró que todavía no se ha cerrado el ciclo de discusiones para la sinceración del mismo, por lo que se realizarán otras jornadas de trabajo con voceros y trabajadores para ver los proyectos que se requieren, y así poder redefinir y ajustarlo a las nuevas realidades.

Lanz, exhortó a los voceros a permanecer en asamblea periódicas con los trabajadores, en el objetivo de que en el mes de septiembre se tenga la propuesta del presupuesto 2006, sincerado y avalado por el colectivo alcasiano.

# **PROPUESTA DE ACCIONES DE REDUCCIÓN DE COSTOS**

Publicación editada por la Gerencia de Asuntos Públicos de CVG Alcasa / 11 de julio de 2005 / N° 54

La presidencia de CVG Alcasa, en reunión de trabajo con las ternas gerenciales, determinaron conjuntamente una campaña de reducción de costos y gastos asociados. En tal sentido, a continuación se describen los detalles de la referida propuesta:

<b>Personal</b>	<b>Materiales y suministros</b>

Racionalizar los gastos por concepto de servicios al personal (transporte, comida, HCM)	Eliminar los almacenes periféricos, a fin de evitar las compras innecesarias y poder llevar un control sobre las existencias.
Minimizar los costos de sobretiempo, asegurándose de no superar el máximo establecido en la Ley del Trabajo (100 Horas anuales).	Retornar al almacén los repuestos y materiales no utilizados en las labores de mantenimiento.
Disminuir el ausentismo, solventando la problemática de enfermos ocupacionales y reposos intermitentes, maximizando el acercamiento de la empresa al grupo familiar.	Analizar la necesidad de pasar a stock de almacén item que actualmente se adquieren por cargo directo.
Profundizar el conocimiento y la participación del trabajador en la gestión de la empresa, de forma tal que internalice la necesidad de cambio de actitud para el logro de los objetivos de la empresa.	Revisar y/o definir mecanismos efectivos de control sobre las compras por cargo directo.
Garantizar en cada uno de los trabajadores la formación socio – política, y técnico – productiva acorde al cargo que desempeña, dándole a entender su impacto o contribución en los resultados de la empresa.	Definir mecanismos que permitan mejorar los costos de adquisición, con base en tiempo de contratación y periodo de pago.
Ejecutar proyecto de control de acceso	Garantizar la sincronización entre las compras de almacén y cargo directo, y los programas de mantenimiento.
Priorizar el uso de la fuerza laboral interna, ante la necesidad de ocupar vacantes o contratación de personal.	Maximizar el uso de las herramientas electrónicas, a fin de agilizar respuestas y disminuir fotocopiado e impresión.
	Resumir los reportes circulados en papel a fin de disminuir gastos de impresión y fotocopiado.
	Adecurar las normas y procedimientos, delegación de autoridad y procesos administrativos, a fin de agilizarlos y desburocratizarlos.
	Maximizar el reciclaje de papel.

**Materias primas e insumos**

**Servicios**

Ejecutar los proyectos de adecuación asociados a minimizar desperdicios.		Una vez realizada la evaluación técnico-económica y consultado a los trabajadores, asumir internamente los servicios claves o críticos que actualmente se contratan.
Recuperación máxima de material para su reciclaje, como cultura de trabajo.		Salvo en casos de emergencia, No contratar servicios que son parte de la descripción de cargo de los trabajadores.
Optimizar el manejo de las materias primas e insumos para minimizar sus pérdidas.		Realizar contratación de honorarios profesionales solo en caso de demostrada necesidad.
Definir estrategias de compra, que permitan obtener mejores precios y condiciones.		No autorizar contrataciones de servicios con un alcance superior al definido por Ingeniería Industrial.
		Revisar y/o definir mecanismos de control sobre los servicios recibidos, evitando los pagos en exceso y llevando un historial de cumplimiento en calidad y oportunidad.
		Fortalecer y maximizar el uso interno de los talleres, a fin de realizar reparaciones internas a nivel electrónico, mecánico, hidráulico y carpintería que actualmente se contratan externamente.
		Racionalizar el consumo telefónico, creando conciencia y utilizando las herramientas disponibles para su control.
		Racionalización de los viáticos y viajes.
		Realización de jornadas de trabajo voluntaria.

# CAMPAÑA EN TORNO A LA CULTURA DEL AHORRO Y LA PRODUCTIVIDAD

## QUE HEMOS LOGRADO:

1. Difundir a través de la página impresa el programa "Cultura del Ahorro" (Tríptico, Hoja de Cogestión) con el fin de que toda Alcasa este al tanto del programa.
2. Asamblea con los trabajadores el día Jueves 24/05/07.
3. **Se han realizado tres encuentros:** con supervisores y Gerentes en el salón de usos múltiples, en donde se ha explicado el objetivo de la campaña y el cronograma de ejecución. En estos encuentros además de sensibilizar a los presentes se registraron las oportunidades de ahorro presentadas. ( El Balance a la fecha es el siguiente: 38 propuestas administrativas y 20 operativas)
4. **Se elaboró un pequeño sistema** que está disponible en la red en el cual se descargarán las diferentes propuestas. ( Pueden enviarse por correo a miembros del comité, Luis Zapata, José Valor, Raiza Ramirez, Lunin Villa Luis Alfonso, Lope Ladera, presentación en formato power point para soportar su propuesta de manera mas detallada o esquemática de ser necesario).

**Nota: Las áreas que ya presentaron su propuesta pueden empezar la aplicación de la misma a pesar de no haberla cargado al sistema. Sin embargo deben hacerlo para un mejor control La unidades deberán cargar sus propuestas en la red para ello habrá una fecha límite que el comité definirá en los próximos días.**

## QUE SIGUE

1.El comité categorizará las propuestas por:

2.Área de aplicación	: Administrativa – Operativa
Ubicación/Aplicación	: Gerencial, Departamental
Alcance	: Ampliado, Local
Tipología	: Actitudinal, ambiental, organizativa, tecnológica, servicio, entre otras.
Efecto	: Corto (semana-mensual), Mediano (mayor a 1 mes menor a 6 meses) o Largo Plazo (mayor a 6 meses menor a 1 año)

Nota: los lapsos de corto, mediano y largo plazo son la lectura que el comité a la ejecución de la propuesta.

Inversión : Sin Inversión / Con Inversión  
Medición : Cuantificable – No cuantificable

3. Posterior a ello entraremos en la fase de control, seguimiento y evaluación de resultados.

## **JORNADA DE DISCUSIÓN PARA ELABORAR EL PRESUPUESTO PARTICIPATIVO EN CVG ALCASA**

La CVG ha propuesto que el presupuesto de las empresas tuteladas y del conjunto de la corporación para el año 2006, se elabore aplicando una metodología participativa.

En CVG Alcasa, como parte del proceso cogestionario, hemos venido impulsando esta iniciativa desde hace algunos meses. En tal sentido, la mesa de trabajo encargada de adelantar la discusión, ha desarrollado talleres y discusiones sobre **"PRESUPUESTO PARTICIPATIVO: NOCIONES BASICAS"**. En este esfuerzo formativo se han involucrado los voceros y las ternas gerenciales de Comercialización, Fundición, Servicios Industriales, Laminación, y Carbón. Los contenidos programáticos han estado focalizados en los siguientes aspectos: Herramientas de Control de Costos y Gastos de la empresa, Estructuras de Costos, Pantalla SAP, Reportes de Ejecución Presupuestaria, Informe de Gestión Mensual.

Por supuesto, no sólo se han abordado estos temas de corte técnico-administrativos, sino que se ha trabajado en el marco de los nuevos enfoques sobre la **GERENCIA DEMOCRÁTICA Y PARTICIPATIVA** que le es inherente a la Cogestión Obrera y Social.

En esta ocasión, cuando el mandato de la CVG nos demanda aplicar estas herramientas para implicar a los trabajadores en la elaboración de nuestro presupuesto, tal orientación se convierte en una oportunidad para profundizar el

proceso

cogestionario, ya que **en el PRESUPUESTO PARTICIPATIVO, se materializan los diversos puntos de vista sobre los problemas a resolver, iniciativas de cambio, aportes e innovaciones del colectivo alcasiano, todo ello en función de recuperar, normalizar y relanzar la empresa.**

También es una ocasión propicia para seguir profundizando la discusión sobre el presupuesto participativo, en la perspectiva de la Nueva Cultura Política que demanda hoy el Socialismo del Siglo XXI.

En esa dirección, vamos a reseñar las principales enseñanzas que han surgido de la experiencia de la Municipalidad de Porto Alegre – Brasil, pioneros en nuestra América en la aplicación de estas herramientas de participación ciudadana. Marta Harnecker en su ensayo DELEGANDO EN PODER EN LA GENTE ( Monte Ávila Editores. 2004 ), hace una caracterización de los rasgos del presupuesto participativo, los cuales sintetizamos de la siguiente manera:

**1.-** El presupuesto participativo es otra manera de entender la distribución de los recursos públicos, tradicionalmente en manos de algunas élites, especialistas o expertos. Ahora se trata de que los ciudadanos, en este caso la comunidad alcasiana, **participe en los debates y consultas sobre ingresos y gastos, naturaleza de las inversiones y áreas prioritarias.**

**2.-** El presupuesto participativo promueve el combate de la burocracia, ya que permite evaluar la maquinaria administrativa, ubicando sus principales fallas: papeleo, recaudos inútiles, pasos innecesarios. El presupuesto participativo, favorece también el combate a la corrupción, ya que la participación del conjunto de los trabajadores de nuestra empresa, neutraliza el clientelismo, el tráfico de influencia en los cupos, licitaciones, compras o inversiones.

**3.-** El presupuesto participativo, genera condiciones propicias para el seguimiento y control de gestión, ya que el colectivo alcasiano puede evaluar en forma permanente la ejecución de lo acordado, vigilar los recursos empleados.

**4.-** El presupuesto participativo, permite combatir la parcelación y fragmentación del conocimiento, ya que muchas veces **“ vemos los árboles pero sin mirar el bosque ”**, es decir, no vemos más allá del estrecho marco de nuestro campo de trabajo ( fundición, reducción, laminación ) sin comprender las múltiples conexiones en el procesamiento del aluminio, sin valorar adecuadamente la complementación y reciprocidad que debe existir entre las diversas gerencias, sin desarrollar la cooperación y la solidaridad entre todos.

Pero no basta con alcanzar una visión global e integral de los diversos aspectos internos de nuestra empresa, conocimientos estos que podemos lograr a través de las reflexiones y debate que vamos a desarrollar con el presupuesto participativo, sino que se requiere también que este proceso formativo nos permita comprender el conjunto de la industria del aluminio y su redes productivas con las empresas hermanas ( Bauxilum, Carbonorca, Venalum, Alucasa ) y su articulación con las orientaciones estratégicas del MIBAM, con el proyecto de país y con nuevo modelo de desarrollo que estamos impulsando.

5.-Finalmente, podemos indicar que el presupuesto participativo, por todo lo anterior, puede facilitar la superación de un conjunto de errores y fallas que tradicionalmente están presentes en la formulación y planificación del presupuesto: **falta de sinergia, escasa coordinación, poca articulación y pertinencia social de la gestión pública.**

En consecuencia, llamamos a la comunidad de CVG Alcasa a incorporarse a la Jornada de Elaboración del Presupuesto del 2006 que se inicia esta semana en nuestra empresa. Desde cada uno de nuestros puestos de trabajo, debemos involucrarnos en la discusión de los principales problemas que estamos confrontando y como traducirlo en términos de presupuesto.

La presidencia de CVG ALCASA, viene examinando la posibilidad de establecer un régimen de estudio e investigación, utilizando para ello algunas horas de la jornada de trabajo, tomando en consideración los aspectos operativos de la planta, los turnos de trabajo, etc. La discusión sobre el presupuesto participativo es una buena ocasión para reivindicar los postulados martianos: **"SER CULTO PARA SER LIBRE "**, **"LA FUERZA ESTÁ EN SABER MUCHO"**. Sólo nos queda asumir el reto de producir conocimientos a partir de la práctica de los trabajadores, de la sistematización de las experiencias, de las reflexiones y discusiones colectivas. Ningún alcasiano puede excusarse de esta responsabilidad, que emancipa y compromete nuestras energías en función de la **COGESTIÓN CON PRODUCCIÓN.**

**CVG Alcasa creará gerencia de**

## **Economía Popular y Formación Permanente**

Publicación editada por la Gerencia de Asuntos Públicos de CVG Alcasa / N° 70 / 23 de junio 2006

Carlos Lanz Rodríguez, presidente de CVG Alcasa, sostuvo un encuentro con un grupo de desempleados del sector construcción y con representantes de las cooperativas que prestan servicios a la reductora estatal.

La reunión, también contó con la participación de personal de la gerencia de Ambiente, Salud y Protección Integral, con la finalidad de atender la problemática de ambos sectores y buscar soluciones a mediano plazo en relación a las inquietudes presentadas.



Lanz indicó, que "es importante prestar atención a los menos favorecidos, como en este caso son los desempleados del portón y cooperativistas, entre otros, quienes deben ser incluidos dentro de la organización como parte de las políticas del Gobierno Revolucionario. Como ejemplo de ello, en CVG Alcasa se creará la gerencia de Economía Popular y Formación Permanente, la cual actuará como enlace entre la empresa, las cooperativas y los sectores menos asistidos".

El titular de la reductora, también destacó que es necesario que los desempleados de la construcción se organicen por antigüedad y oficio, de manera que todos puedan acceder a las contrataciones que se realizarán, siendo una de ellas el inicio de obras de la Línea V y los diferentes proyectos que se llevarán a cabo en la empresa.

Asimismo, se acordaron algunos lineamientos a seguir para proporcionar la pronta respuesta a la problemática planteada, los cuales permitirán garantizar la atención adecuada a los cooperativistas dentro y fuera de CVG Alcasa.

Es importante mencionar, que el presidente Lanz anunció el apoyo que brindará la reductora en el proceso de construcción del Centro de Formación Permanente "Cruz Villegas", el cual contribuirá a la perfección profesional, al incremento del nivel educativo y a la superación personal de los desempleados, cooperativistas y a la población general, para lo cual se tiene previsto continuar el ciclo de reuniones.

## **En CVG Alcasa se debate la reducción de la Jornada Laboral**

Un debate abierto para analizar y discutir la reducción de la jornada laboral, con el colectivo alcasiano , inició el titular de la reductora, Carlos Lanz Rodríguez, quien reiteró que la misma se inserta dentro de las siete políticas del Plan Estratégico 2006-2012.



De allí, que en el marco de la reunión semanal que se lleva a cabo con los factores políticos, se hizo entrega de la primera parte del documento "Lecturas sobre la reducción de la Jornada de Trabajo", en el objetivo de que el material sirva de base para la realización un seminario con las comisiones- de Sintralcasa y CVG Alcasa- que discuten el nuevo convenio

colectivo, y abrir un amplio debate y discusión con toda la comunidad alcasiana.

La reunión contó con la participación representantes del conjunto de factores políticos que hacen vida en CVG Alcasa, entre ellos Henry Arias, Edgar Caldera, Diego Castro, Belinda Ortiz, Alcides Rivero, Mauro Lugo, Cruz Centeno, Trino Silva, Octavio Pacheco y Mario Valbuena, quienes estuvieron de acuerdo en que la reducción de la jornada de trabajo, será un proceso a discutirse, sin que exista alguna propuesta con anterioridad.

En tal sentido, lo que se busca es orientar las discusiones con lo que expresa la Constitución de la República Bolivariana, en su artículo 90, que señala "...se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras..".

Deben privar, entre otros aspectos, para la reducción de la jornada laboral, principios los cuales en primer término no afectarán las conquistas salariales alcanzadas por los trabajadores, ni puede darse rebaja en las condiciones salariales. Por otro lado, la reducción de la jornada debe traducirse en mayor tiempo libre para el descanso, la recreación, el estudio y para compartir con la familia. Es necesario realizar un estudio de impacto económico de la propuesta de reducción de la jornada de trabajo. Igualmente, se evaluará detalladamente la reducción de la jornada que se ha logrado en el país y la región y, paralelamente, estudiar la incidencia de la rebaja de la jornada en el conjunto de cláusulas de la Convención Colectiva.

Asimismo, esta reducción debe ampliar la capacidad de empleo.

## **"Reducción de la jornada laboral no implica disminución salarial"**

Publicación editada por la Gerencia de Asuntos Públicos de CVG Alcasa / N° 74 / 27 de junio 2006

Dando continuidad al estudio y evaluación de la propuesta de implementación de la reducción de la jornada laboral en CVG Alcasa, el presidente Carlos Lanz Rodríguez, mantuvo una reunión con trabajadores de la empresa, para proporcionar una mayor información sobre las líneas a seguir y estrategias a aplicar en la reductora estatal.

“Es necesario que realicemos un análisis de las implicaciones de la reducción de la jornada laboral, tomando en cuenta, que debemos ofrecer a los trabajadores la información más clara y precisa, además de comenzar a activar en la planta la investigación, la educación, la comunicación y la organización (método Invedecor), que permita tratar de mejorar la actitud, la idiosincrasia de los alcasianos, así como reforzar su sentido de pertenencia con la empresa”, destacó Lanz.

Asimismo, se dio a conocer la tercera parte del material que se distribuirá en CVG Alcasa, denominado “Lecturas sobre la reducción de la jornada de trabajo”, el cual contiene la información sobre la propuesta, refiriéndose también a las experiencias recopiladas acerca del tema en otras empresas, en las que se llevó a cabo la reducción de la jornada, la cual ha generado mejoras en los empleados y en las organizaciones en general.

En tal sentido, se manejará un nuevo enfoque enmarcado en una estrategia comunicacional, para llevar a cabo los planteamientos sobre los diversos aspectos involucrados en la propuesta, la cual destaca cuatro temas fundamentales, que son, **el nexo entre la reducción de la jornada y el tiempo libre, reducción de la jornada sin rebaja de salario, incremento de puestos de trabajo a través de la reducción de la jornada y el impacto de la misma en la productividad y su mejoramiento continuo.**

Es importante recordar, que la aplicación de esta propuesta redundará en la humanización de la jornada de trabajo, permitiéndole a los trabajadores disfrutar de mayor beneficios relacionados al tiempo libre, para ello, se activarán planes de formación técnica, de descanso, de disfrute y entretenimiento, además de ayudar a mejorar las condiciones de salud de los alcasianos

**Se realizó II seminario sobre reducción de jornada de trabajo en CVG Alcasa**



Este sábado 8 de julio, en el Salón de Usos Múltiples de CVG Alcasa, se realizó el segundo seminario de reflexión sobre la reducción de la jornada laboral, con la participación de los voceros de agrupaciones político-sindicales, conjuntamente con los equipos de la empresa y de Sintralcasa que discuten la contratación colectiva.

En este evento se presentó la compilación realizada por el presidente de la reductora estatal, Carlos Lanz Rodríguez, referida al tema de la disminución de la jornada laboral, realizando una exposición sobre los enfoques taylorista, toyotista y su concreción en la jornada de trabajo.

Para lograr la auténtica humanización del trabajo, la cualificación del puesto y el enriquecimiento de la tarea, el titular de la fábrica considera que además de la disminución de la jornada laboral, es necesaria la formación integral polivalente. Es así como la especialización y la ejecución de una misma tarea, sin comprender cuáles son sus implicaciones en el proceso productivo, estancan al recurso humano.

La rotación de oficios, a diferencia de quienes la ven como una amenaza a la estabilidad bajo la sospecha de despidos, en palabras de Lanz Rodríguez, por el contrario, tiende a "estabilizar al trabajador en su puesto, porque desarrolla todas sus competencias múltiples, siendo más creativo e innovador". Es entonces necesario rediseñar los perfiles de los cargos y definir cuánto es el mínimo de actividad precisa para que CVG Alcasa opere efectivamente.

Enfatizó que la reducción de la jornada impactará positivamente a la comunidad alcasiana, decreciendo la población de enfermos ocupacionales y aumentando, el tiempo para el enriquecimiento académico, la ejecución de actividades deportivas y recreativas, y la vida familiar.



Ternas gerenciales en sesión permanente

## **Nueva cultura gerencial permite recuperación de CVG Alcasa**

Publicación editada por la Gerencia

En el marco de una reunión sostenida con el nuevo equipo gerencial que asumió la conducción de las diferentes áreas operativas en el proceso cogestionario, el presidente Carlos Lanz dio inicio a las sesiones permanentes a fin de revisar los resultados operativos alcanzados, en base a los 18 lineamientos definidos para el relanzamiento de CVG Alcasa.



Aproximadamente 30 trabajadores asistieron al encuentro, contando también con la presencia de los directores de CVG Alcasa.

Durante su conversación con las ternas gerenciales de las áreas operativas, quienes fueron elegidos por los mismos trabajadores, Carlos Lanz explicó que esta primera reunión será punto de partida para el trabajo en equipo que tienen que desarrollar las diferentes unidades de la empresa, ya que el proceso de Cogestión-inédito-que se está implantando en CVG Alcasa será ejemplo a seguir por el resto de las empresas tuteladas por la CVG.

Explicó, que el modelo de gestión que se ha asumido en CVG Alcasa, es expresión de una gerencia democrática, donde el poder reside en los trabajadores, quienes han tomado el control de la administración.

Explicó que como todo proceso de cambio, el nuevo modelo gerencial cogestionario implica riesgos, los cuales deben ser asumidos con toda responsabilidad por parte de quienes conducen ahora la fábrica, pero lo más importante es enfrentar las críticas y generar condiciones para continuar con el proceso, ya que CVG Alcasa se convertirá en ejemplo práctico de la nueva República.

Indicó a las ternas gerenciales que los esfuerzos deben estar dirigidos hacia el desarrollo de los 18 lineamientos, bajo la consigna de "Cogestión con producción", pues el desafío que tienen en este momento los alcasianos es ser productivos y eso sólo se logrará con una gerencia articulada con todas las áreas, con acción consciente y planificada.

Agregó, que las reuniones con las ternas tendrán carácter de regularidad, y que basados en el concepto de contraloría social, se mantendrá informados a los trabajadores y la comunidad sobre los resultados en materia operativa en la reductora de aluminio.

Cabe destacar la participación de representantes de las diferentes ternas gerenciales, quienes se comprometieron a hacer de CVG Alcasa una empresa productiva.

## **Cambio Gerencial y Consejos de Fábrica**

Con la presentación de los gerentes administrativos, recién electos por los trabajadores, el presidente de CVG Alcasa, Carlos Lanz Rodríguez, ofreció una rueda de prensa donde dio a conocer parte del nuevo esquema de trabajo, el cual apunta a la conformación de los Consejos de Fábrica.



La actividad contó con la presencia de los titulares de las seis gerencias que fueron electos el pasado 24 de agosto, siendo ellos: María Mendoza, en la gerencia de Comercialización; Luis Alfonzo, en la gerencia de Planificación Estratégica; José Olivero, en la gerencia de Ambiente, Salud y Protección Integral; Henry Garcia, en Administración y Finanzas; Ana Teppa, en Logística y Gilberto Reyes, en la gerencia de Organización y Sistemas; quienes alcanzaron la mayoría de los votos a través del proceso democrático, cogestionario y participativo que se realizó en la reductora estatal.

En el encuentro con los medios, Lanz acotó que se seguirá haciendo énfasis en la participación de los trabajadores, promoviendo y fortaleciendo el proceso cogestionario, así como también el cambio de los estatutos de la empresa, para darle legalidad a la cogestión.

Puntualizó, que se implementarán los Consejos de Fábrica, los cuales están enmarcados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y, proponen dar continuidad a las perspectivas del control obrero y la cogestión, destacando las formas asociativas de producción y los valores cooperativos solidarios.

Asimismo, el titular de la reductora, indicó que este nuevo planteamiento, responde a la necesidad de generar un cambio y una transformación de fondo en CVG Alcasa. Además, anunció la inclusión en el contrato colectivo – que actualmente está en su fase final de discusión- de las cláusulas que tienen que ver con la reestructuración organizativa de la empresa, a través del proceso eleccionario, en el cual los trabajadores de forma directa y democrática eligen o revocan sus autoridades.

En otro orden, Lanz también reiteró los avances que ha logrado la empresa en materia financiera, considerando que "en año y medio de gestión, hemos logrado reducir las pérdidas en 150 millardos de bolívares, aunque no estamos en las mejores condiciones, la empresa se ha recuperado y hemos logrado la cancelación de 100 millardos en pasivos laborales de los trabajadores activos y jubilados. Sin embargo, estamos a la espera de la entrega de recursos por parte del Ejecutivo Nacional, para iniciar las adecuaciones tecnológicas que generarán la optimización y estabilidad económica y productiva de la organización".

Lanz, quien estuvo acompañado del secretario general de Sintralcasa, Henry Arias y los miembros de la Comisión Electoral, anunció que en dos semanas se realizarán las elecciones para las áreas operativas de CVG Alcasa.

## **Consejo de Fábrica de CVG-ALCASA**

El Consejo de Fábrica en el marco de la CRBV, es un espacio organizativo que concreta la democracia de los trabajadores, como democracia participativa y protagónica permitiendo a los obreros y empleados ejercer directamente la gestión de la fábrica, en correspondencia con lineamientos trazados por el gobierno nacional a través del MIBAM en lo relativo a la construcción de un nuevo modelo económico ( soberanía productiva y tecnológica, ocupación integral del territorio, diversificación y agregación de valor nacional, inclusión social ) Este nuevo enfoque posee como células las cooperativas, Núcleos de Desarrollo Endógenos ( NUDE) y las Empresas de Producción Social (EPS). Estas demandas de la CRBV y de los planes del gobierno nacional, plantea una redefinición de la visión-misión de la empresa, modificaciones en su status legal y transformaciones organizativas, asumiéndose como plataforma para gestar y promover este nuevo tejido productivo, como cambio en las relaciones de producción. Es en esa perspectiva donde se inscribe la propuesta del Consejo de Fábrica.

### **El marco constitucional como soporte jurídico del nuevo modelo económico.**

El Consejo de Fábrica, inscrito en la perspectiva del control obrero y la cogestión, posee como carta de navegación la CRBV donde se proponen formas asociativas de producción, destacando los valores cooperativos y solidarios.

En tal sentido, el Art. 308 reivindica el régimen de propiedad colectiva e invoca su creación y protección: **“El Estado protegerá y promoverá la pequeña y mediana industria, las cooperativas, las cajas de ahorro, así como también la empresa familiar, la microempresa y cualquier otra forma de asociación comunitaria para el trabajo, el ahorro y consumo, bajo régimen de propiedad colectiva, con el fin de fortalecer el desarrollo económico del país, sustentándolo en la iniciativa popular...”**

Esto es evidente en el Art. 70, donde también se definen los medios que hacen viable el protagonismo popular en lo social y económico: **“... la autogestión, la cogestión, las cooperativas en todas sus formas, incluyendo las de carácter financiero, las cajas de ahorro, las empresas comunitarias y demás formas asociativas guiadas por los valores de la mutua cooperación y la solidaridad”.**

Estos puntos de partida son desarrollados en el Art. 118, colocando énfasis en el carácter asociativo de la economía social: **“Se reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras, así como de la comunidad, para desarrollar asociaciones de carácter social y participativo, como las cooperativas, cajas de ahorro, mutuales y otras formas asociativas... El Estado promoverá y protegerá estas asociaciones destinadas a mejorar la economía popular y alternativa”.**

Vinculando la economía social a los estados y municipios, el Art. 184 plantea que la Ley creará mecanismos abiertos y flexibles para: **“La participación en los procesos económicos estimulando las expresiones de la economía social, tales como cooperativas, cajas de ahorro, mutuales y otras formas asociativas.**

**La participación de los trabajadores o trabajadoras y comunidades en la gestión de las empresas públicas mediante mecanismos autogestionarios y cogestionarios**

### **10 Principios que rigen el Consejo de Fábrica**

1.- La organización, funcionamiento y acción del Consejo Fábrica se rige conforme a los principios de corresponsabilidad, cogestión, autogestión, cooperación, solidaridad, transparencia, rendición de cuentas.

2.- En el Consejo de Fábrica se concreta tanto la democracia política como la democracia económica, poseyendo un respaldo jurídico en el marco que establece la constitución, cuando expresamente plantea que la nueva república será un **“Estado democrático y social de derecho y justicia”**.

Aquí aparece la vinculación de la democracia en el terreno político con la democracia social y económica. Consciente de que estamos en un proceso de construcción de los cimientos de un NUEVO ESTADO (el Estado que hemos heredado no responde a las exigencias transformadoras y la nueva institucionalidad apenas está naciendo) En esa dirección se puede sostener que el Consejo de Fábrica prefigura los rasgos del nuevo Estado de la V República.

3.- El consejo de fábrica coloca la economía al servicio del hombre, rompiendo con la lógica mercantil, ya que no se trata del afán de lucro y la máxima ganancia como móvil de la producción, sino la satisfacción de necesidades colectivas.

4.- El Consejo de Fábrica asume también como tarea la superación del trabajo alienado que surge en el régimen de producción capitalista, donde el trabajador está separado y enfrentado con los medios de producción, pero también con sus productos convertidos en mercancías.

5.- En el Consejo de Fábrica, al dirigirse a superar las relaciones de producción capitalistas, se plantea la abolición de la jerarquía y el despotismo de fábrica, colocando en cuestión a la división social del trabajo, es decir, la separación entre el trabajo manual e intelectual, la cual es una de las principales relaciones de dominación que se coloca en entredicho a través del ejercicio de la democracia de los trabajadores:

Crítica al monopolio y la jerarquía del saber, que se materializa en la expertocracia o en las modalidades tecnocráticas.

Cuestionamientos la fragmentación del saber que surge de la especialización.  
Darle dignidad teórica al trabajo manual, reivindicando el saber popular, propugnando el diálogo de saberes.

Asumir la democratización del saber y el pensar con cabeza propia, como requisitos básicos de la democracia en la fábrica.

Abolición de los secretos tecnológicos, apertura de los libros de contabilidad, humanización de las jornadas y puestos de trabajo.

Conocimiento de la relación salarial, la seguridad y la salud ocupacional

6.- La delegación y descentralización de la capacidad de decisión y de las funciones, concretado en un nuevo modelo de gestión con planificación democrática y elaboración participativa del presupuesto.

En esa dirección, el cambio gerencial, forma parte de la profilaxis antiburocrática, la cual está signada por:

La democratización del saber y el diálogo permanente.

La transparencia informativa y libre acceso a los documentos restringidos.

El trabajo en equipo y colegiación de las decisiones.

La delegación de funciones para aplanar las estructuras gerenciales.

La simplificación de trámites y combate a la cultura del papeleo.

7.- Como práctica democrática en el Consejo de Fábrica, se elabora el presupuesto participativo, donde se materializa los diversos puntos de vista sobre los problemas a resolver, iniciativas de cambio, aportes e innovaciones del colectivo:

El presupuesto participativo es otra manera de entender la distribución de los recursos públicos, tradicionalmente en manos de algunas élites, especialistas o expertos. Ahora se trata de que los trabajadores, **participen en los debates y consultas sobre ingresos y gastos, naturaleza de las inversiones y áreas prioritarias en la empresa.**

El presupuesto participativo promueve el combate de la burocracia, ya que permite evaluar la maquinaria administrativa, ubicando sus principales fallas: papeleo, recaudos inútiles, pasos innecesarios. El presupuesto participativo, favorece también el combate a la corrupción, ya que la participación del conjunto de los obreros y empleados de nuestra empresa, neutraliza el clientelismo, el tráfico de influencia en los cupos, licitaciones, compras o inversiones.

El presupuesto participativo, genera condiciones propicias para el seguimiento y control de gestión, ya que el colectivo puede evaluar en forma permanente la ejecución de lo acordado, vigilar los recursos empleados.

El presupuesto participativo, permite combatir la parcelación y fragmentación del conocimiento, ya que muchas veces **"vemos los**

**árboles pero sin mirar el bosque”**, es decir, no vemos más allá del estrecho marco de nuestro campo de trabajo sin comprender las múltiples conexiones en el proceso político-social, sin valorar adecuadamente la complementación y reciprocidad que debe existir entre las diversas iniciativas, planes y programas, sin desarrollar la cooperación y la solidaridad entre todos.

Finalmente, podemos indicar que el presupuesto participativo, por todo lo anterior, puede facilitar la superación de un conjunto de errores y fallas que tradicionalmente están presentes en la formulación y planificación del presupuesto: **falta de sinergia, escasa coordinación, poca articulación y pertinencia social de la gestión pública.**

8.- En el marco de las nuevas relaciones de producción, donde se inscribe el Consejo de Fábrica, como ya señalamos, la producción no se rige por el mercado, sino que es regulada conscientemente por los trabajadores, en función de necesidades colectivas. Esta regulación consciente, involucra un proceso de planificación, pero no necesariamente con el carácter burocrático y vertical de los planes estatales que hemos conocido.

El ejercicio de la democracia participativa y protagónica, los mecanismos de contraloría social, exigen también de una PLANIFICACIÓN PARTICIPATIVA en el proceso económico-social.

La planificación democrática y la participación ciudadana en el proceso de elaboración y ejecución de políticas públicas, es uno de los rasgos constitutivos de la nueva república en construcción, tal como está concretado en el mandato constitucional referido específicamente al ámbito de la planificación. En el Art. 299, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) se establece que el Estado promoverá **“ el desarrollo armónico de la economía nacional con el fin de generar fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional, elevar el nivel de vida de la población y fortalecer la soberanía económica del país, garantizando la seguridad jurídica, solidez, dinamismo, sustentabilidad, permanencia y equidad del crecimiento de la economía, para lograr una justa distribución de la riqueza mediante una planificación estratégica y democrática, participativa y de consulta abierta”**.

Este mandato también está establecido el Art. 9 de la Ley Orgánica de Planificación, cuando se refiere a lo que venimos reseñando: **“Se entiende por viabilidad socio – política, que el desarrollo de los planes cuenten con la participación y el apoyo de los sectores sociales”**.

9.- Reparto equitativo de los excedentes de la producción como esfuerzo colectivo.. Las formas de distribución del excedente, que no persigue la apropiación individual del trabajo ajeno o la acumulación de capital, se guía por

principios de solidaridad, equidad y cooperación. En tal sentido, en el Consejo de Fábrica los excedentes se reparten en una serie de fondos:

- Un fondo de carácter social, dirigido a devolverle a la sociedad en su conjunto, parte de la riqueza generada por el trabajo colectivo. Con estos aportes se apoyan las EPS, Cooperativas y Nudes, igualmente las misiones educativas, planes de vivienda y desarrollo territorial
- Otro fondo dirigido a cubrir gastos asociados a deudas, compras de equipos y materias prima.
- Un tercer fondo para la seguridad social y la remuneración básica de los trabajadores.
- Y finalmente, un fondo rotatorio para las contingencias.

10.- La contraloría social es ejercida por los trabajadores a través de organismos específicos creados para tales fines. Se trata de una práctica para realizar la contraloría social en el manejo de los recursos asignados a la empresa, así como sobre los programas y proyectos de inversión pública presupuestada. La contraloría social tiene como objetivo:

Dar seguimiento al funcionamiento del Consejo de Fábrica en su conjunto.

Promover una práctica permanente de vigilancia y control de la administración en la empresa.

Ejercer el control en la ejecución del plan estratégico de la empresa y los diversos programas y proyectos.

### **Órganos del Consejo de Fábrica**

**1.- Asamblea de trabajadores.** Es la instancia primaria para el ejercicio del poder, la participación y el protagonismo popular, cuyas decisiones son de carácter vinculante para el conjunto de la fábrica.

**Atribuciones de la Asamblea de trabajadores.** La Asamblea de Trabajadores la máxima instancia de decisión del Consejo de Fábrica, y estará integrada por trabajadores activos y jubilados, más una vocería de los Consejos Comunales formados en su contexto local. Entre sus funciones están

1. Aprobar las normas y reglamentos del Consejo de Fábrica
2. Aprobar el presupuesto participativo y el plan estratégico de la empresa
3. Ejercer la contraloría social;
4. Elegir a los integrantes de los equipos de Contraloría Social;
5. Elegir a los integrantes de los equipos de coordinación: Logístico, Operativo y Financiero

Revocar el mandato de los voceros o voceras y demás integrantes de los órganos del Consejo de Fábrica.

**2.- Comisiones internas de trabajo.** Colectivo o grupo de trabajadores, elegidos como voceros y organizadas para ejercer funciones específicas, atender necesidades y desarrollar las potencialidades de cada planta que constituyen la empresa.

**3.-Mesas de Trabajo:** Las áreas de trabajo (tanto operativas como administrativas) se constituyen en relación con las particularidades y los problemas más relevantes de la fábrica. El número y contenido de las mesas de trabajo dependerá de la realidad de cada área.

**4.- Equipo de Coordinación,** cuya función básica es servir de vaso comunicante y espacio articulador de las funciones logística, operativa y financiera de la empresa.

### **Atribuciones del Equipo de Coordinación**

La coordinación del Consejo de Fábrica tiene como objetivo articular la participación organizada de los trabajadores, se reunirá a fin de planificar la ejecución de las decisiones de la Asamblea, así como conocer las actividades de cada uno de los equipos, mesas y áreas de trabajo.

El Consejo de Fábrica a través de la coordinación tendrá las siguientes funciones:

1. Ejecutar las decisiones de la asamblea general de trabajadores.
- 2.- Elaborar planes de trabajo para solventar los problemas que los trabajadores puedan resolver con sus propios recursos y evaluar sus resultados.

## **Los retos de CVG Alcasa en el 2007**

(17/01/07)

El año 2007 es un período de retos para CVG Alcasa en el marco del impulso de los cinco motores definidos por el comandante Chávez como propulsores de la transición al socialismo en estos momentos.

Si hacemos una evaluación comparativa de nuestra experiencia y las nuevas demandas político-ideológicas de la coyuntura, encontraremos que en el proceso cogestionario que desarrollamos en la empresa hemos venido concretando las orientaciones del presidente de la República:

**a.- Activación del poder constituyente de los trabajadores, ejerciendo la democracia obrera, planteando transformaciones jurídico-legales (cambios en los estatutos, reestructuración organizativa, renovación gerencial a través de la elección directa ) que apuntan a la construcción de los Consejos de Fábrica.**

**b.- Formación permanente, tanto técnico-productiva como socio-política, concretada en el Centro de Formación y en la Red de Centros de Formación Socio-político NEGRO PRIMERO ( RENEPRI ).**

**c.- Desarrollo de propuestas comunales con el YANAMA – CUMBÉ, donde se concreta territorialmente el nuevo modo de vida, rumbo al Socialismo.**

Estos desarrollos estratégicos de la Cogestión, como cambio en las relaciones de producción, se combinan con otros lineamientos de decisiva importancia en esta nueva etapa:

- Concreción de las adecuaciones tecnológicas, que permitan continuar con la recuperación operativa de nuestra empresa y, seguir elevando las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores (reducción de la jornada laboral, mejoramiento ambiental y la creación de espacios para la ejecución de actividades socio recreativas).
- Impulso de una nueva cultura organizacional, a través de la cual los problemas de la planta son vistos integralmente, incorporando a las soluciones sus implicaciones laborales, sociales y de educación, igualmente la desburocratización con la simplificación de trámites y la reestructuración organizativa creando nuevas gerencias, fusión e integración de otras.
- Desarrollo de la democracia de los trabajadores y la humanización del trabajo en la perspectiva de los Consejos de Fábrica consagrado en la cláusula 145 del Contrato Colectivo, actualmente sometido a evaluación por parte de las instancias nacionales. Esto implica fortalecer las estructuras de base de la cogestión: **mesas de trabajo, consejo de delegados y voceros.**
- Articulación con los Consejos Comunales y los NUDES en función del nuevo modelo productivo y de ocupación territorial.

### **Interrogantes de los ejes programáticos de la 3ra. Etapa del Proceso Cogestionario en ALCASA**

( 26/04/07)

## **1.- REDEFINICIÓN DEL MODELO DE DESARROLLO, REINVENCIÓN DE CVG Y EMPRESAS BÁSICAS SOCIALISTAS, BALANCE Y PERSPECTIVA EN CVG ALCASA**

- a.- ¿Crecimiento económico o desarrollo humano integral?
- b.- ¿Capitalismo de Estado o transición rumbo al Socialismo?
- c.- ¿Exportaciones tradicionales (desarrollo exógeno) o diversificación de la producción aguas abajo (desarrollo endógeno)?
- d.- ¿Dependencia de traders y carteles o desarrollo de nuevos productos y mercados?
- e.- ¿Concentración territorial u ocupación integral del territorio?
- g.- ¿Exclusión o inclusión social?
- f.- ¿Depredación y contaminación ambiental o industria limpia – sostenible?
- h.- ¿Profundización de las transformaciones o cambiar para que nada cambie?  
¿Reforma o revolución?

## **2.- CONSEJO DE FÁBRICA Y REESTRUCTURACION INTERNA DE LA EMPRESA**

- a.- ¿Reproducción de la burocracia o ejercicio de la democracia de los trabajadores?
- b.- ¿Sindicalismo tradicional que se remite sólo a la lucha económica o movimiento obrero que asume roles de sujeto político, jugando papeles de dirección en la fábrica?
- c.- ¿Perpetuación de la división del trabajo taylorista o cambio en la cultura organizacional de la empresa?
- d.- ¿Continuación con la lógica mercantil de las Compañías Anónimas - Sociedad Anónima o cambios en los estatutos internos en la perspectiva socialista?
- d.- ¿Gerencia paternalista y jerárquica o simplificación y aplanamiento de las nuevas estructuras?

## **3.- ARTICULACIÓN CONSEJO DE FÁBRICA Y CONSEJOS COMUNALES**

- a.- ¿Divorcio con el entorno social inmediato o acción solidaria con la comunidad?

b.- ¿Disfrute egoísta de reivindicaciones y beneficios o incorporación al desarrollo de la región?

c.- ¿Asistencialismo y acción caritativa o promoción de la economía popular (cooperativas, EPS)?

#### **4.- HUMANIZACIÓN Y REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO**

a.- ¿Tecnocracia o emancipación del trabajo?

b.- ¿Intensificación de la explotación o conquista de tiempo libre-ocio creador?

#### **4.- ADECUACION TECNOLOGICA Y AMBIENTAL**

a.- ¿Tecnología "llave en mano " o adecuación e innovación con soberanía productiva?

b.- ¿Neutralidad de la ciencia y la tecnología o ciencia con conciencia, ciencia con pertinencia social?

c.- ¿Producción y productividad como fines en sí mismo o desarrollo sustentable?

#### **5.- CAMBIO ACTITUDINAL Y PROCESO DE FORMACIÓN PERMANENTE**

a.- ¿Cambio de apariencia o transformaciones en el modo de vida?

b.- ¿Decretos e imposiciones o formación en valores?

c.- ¿Empleo como sobrevivencia o identidad y ética en el trabajo?

d.- ¿Mercantilismo o cultura del trabajo solidario?

