

## Democracia Laboral y Conciencia Colectiva: Un Estudio de Cooperativas en Venezuela

Camila Piñeiro Harnecker

[camila.pineiro.harnecker@gmail.com](mailto:camila.pineiro.harnecker@gmail.com)

Mayo 2007

Una versión más corta fue publicada en la revista cubana Temas, #50-51 (abril-septiembre de 2007). Esta es la primera de tres partes. La segunda se titula "Democracia Laboral y Conciencia Social: Un Estudio de Cooperativas en Venezuela". La tercera se titula "Las Cooperativas en el Socialismo Bolivariano Venezolano".

**Palabras claves:** cooperativas, autogestión, participación, desarrollo humano, solidaridad, conciencia colectiva, conciencia social, socialismo, empresas de producción social, propiedad social, planificación democrática, Venezuela

El proceso de transformación social que comenzó en Venezuela en 1999, conocido como la *Revolución Bolivariana*, está desafiando el argumento medular del liberalismo que plantea que los seres humanos somos irremediablemente egoístas. Esta concepción simplista y pesimista sobre la naturaleza humana ha dominado por demasiado tiempo en las ciencias sociales y políticas socioeconómicas, imponiendo la idea de que una sociedad conscientemente solidaria (es decir, comunista) no es posible. Bajo este argumento de que solo consideraciones individualistas y materialistas motivan a las personas, se ha tratado de desmovilizar a aquellos que buscan una alternativa a la barbarie del capitalismo.

Pero la Revolución Bolivariana, originada por el rechazo del pueblo venezolano a la amarga experiencia de ese país con el neoliberalismo,<sup>1</sup> se ha trazado como objetivo principal la construcción de una sociedad más incluyente, humana y solidaria, una sociedad que garantice el "desarrollo humano integral" de todos los venezolanos (Constitución Bolivariana, Artículo 299). Más trascendental y novedoso aún es que la Constitución Bolivariana reconoce la importancia de la democracia participativa no sólo como una herramienta de inclusión sino también como el medio o instrumento fundamental para el desarrollo humano. La participación democrática es vista como un proceso de aprendizaje que les permite a los individuos desarrollar las capacidades humanas necesarias para romper con las barreras psicológicas que alimentaban el ciclo de pobreza y exclusión. De hecho, el artículo 62 plantea que "la participación del pueblo en la formación, ejecución y control de la gestión pública es el medio necesario para lograr el protagonismo que garantice su completo desarrollo, tanto individual como colectivo."

Como los teóricos de la democracia participativa y del socialismo democrático, el proceso Bolivariano sostiene que la solidaridad y el accionar colectivo son posibles porque los intereses de las personas son definidos a través de sus experiencias prácticas (Bowles y Gintis, 1986). En lugar

de invariablemente egoístas, los seres humanos no somos necesariamente solidarios pero podemos llegar a serlo si las instituciones en que interactuamos son diseñadas de manera que promuevan y no que penalicen la cooperación. El establecimiento en Venezuela de las nuevas estructuras sociales, políticas, económicas y culturales del “socialismo del siglo XXI” es un esfuerzo para reconfigurar las instituciones y las actividades humanas según los principios de igualdad y solidaridad.

Por ser el mecanismo fundamental para promover estos valores y habilidades claves para el desarrollo humano de todos, la “democracia participativa y protagónica” es el componente central de la nueva sociedad que los venezolanos están creando. La necesidad de “empoderar a la gente” (es decir, permitir a los ciudadanos transformarse en los protagonistas del proceso de transformación social, en lugar de limitarse a ser beneficiarios pasivos de programas sociales) fue identificada inicialmente por Chávez en 1995 en su *Agenda Alternativa Bolivariana*. Con la aprobación de una nueva constitución por un referéndum en 1999 y el establecimiento de un paquete de 49 leyes en diciembre del 2001, la administración pública se ha descentralizado y se han abierto espacios para la participación directa de todos los ciudadanos en la toma de decisiones.<sup>2</sup>

Debido a que la democracia en el lugar del trabajo (o la “democracia laboral,” es decir, el modelo de control o administración democrática de las empresas por los propios trabajadores) permite a los individuos experimentar la democracia participativa durante la producción, la Revolución Bolivariana ha reconocido la importancia de ésta para el desarrollo humano. En la forma de cooperativas de producción y empresas cogestionadas entre los trabajadores y representantes del estado y/o dueños privados, la democracia laboral se ha convertido en un elemento muy importante de este proceso. De hecho, el número de cooperativas (la forma más común de democracia laboral) en Venezuela ha aumentado de 877 en 1998 a más de 130,000 en la actualidad.<sup>3</sup>

Aún más significativo es que el proceso revolucionario Bolivariano está apostando que los trabajadores pueden expandir su solidaridad más allá de sus colectivos laborales para incluir los intereses de las comunidades que les rodean. A través de cursos de formación, incentivos (económicos y morales) y la definición de las “empresas de producción social” y la “propiedad social,” el gobierno revolucionario está promoviendo que las empresas controladas democráticamente por sus trabajadores sean vistas como herramientas de desarrollo comunitario, enfatizando la importancia de la solidaridad hacia las comunidades en su entorno.

Este experimento en marcha en Venezuela proporciona numerosos casos de estudio para

analizar el tema central de mi investigación: la relación entre la democracia laboral y la conciencia social de los trabajadores. ¿Pueden los trabajadores extender sus intereses individuales más allá de sus intereses colectivos para incluir intereses sociales más amplios? ¿Cómo tiene lugar este desarrollo de la conciencia social?

Pero antes de referirme a la adopción de intereses sociales por los trabajadores de estos centros de trabajo democráticos (tema que será tratado en un trabajo futuro) analizaré aquí el proceso mediante el cual los trabajadores expanden sus intereses individuales estrechos para incluir intereses más amplios compartidos por sus colectivos laborales. En este trabajo, describo la organización interna de las cooperativas que investigué y presento los resultados de la prueba de esta hipótesis intermedia- la relación entre la democracia laboral y la conciencia colectiva de los trabajadores. Aquí también analizo los factores más significativos que limitan o facilitan el desarrollo de ambas.

La evidencia que empleo es el resultado de un estudio de 12 cooperativas de producción y tres asociaciones civiles<sup>4</sup> ubicadas en tres regiones venezolanas (la capital de la nación, Caracas, y los estados de Lara y Mérida) que conduje entre junio y agosto del 2006.<sup>5</sup> Debido al poco tiempo que dispuse para realizar la investigación, y para hacer mi muestra más fácilmente comparable, me enfoqué intencionalmente en cooperativas de producción no agrícolas con al menos un año de funcionamiento. Las cooperativas que estudié son de producción de comida (4), construcción (3), textil (3), calzado (1), herrería (1), y lana artesanal (1). Por tener circunstancias similares a algunas cooperativas en mi muestra, decidí incluir dos casos de cooperativas de servicios turísticos. Es importante señalar que mi muestra no es representativa del gran número de cooperativas agrícolas, cooperativas más jóvenes, y otras formas de democracia laboral como la cogestión que abundan actualmente en Venezuela.<sup>6</sup>

#### **DEMOCRACIA LABORAL EN LA REVOLUCION BOLIVARIANA**

En el proceso Bolivariano la democracia participativa no se ha limitado a las esferas gubernamentales sino que también se le ha promovido en las instituciones económicas. El extraordinario crecimiento en el número de empresas democráticamente administradas por los trabajadores en Venezuela ha sido, más que un proceso espontáneo desde abajo, en gran medida el resultado de políticas públicas que las promueven. Por primera vez, la constitución venezolana identifica “la autogestión, la cogestión, las cooperativas en todas sus formas incluyendo las de carácter financiero, las cajas de ahorro, la empresa comunitaria y demás formas asociativas guiadas por los valores de la mutua cooperación y la solidaridad” como importantes actores en la

economía venezolana (Constitución Bolivariana, Artículo 70). Más aún, el estado tiene el mandato constitucional de “promover y proteger” estas formas de democracia en el lugar de trabajo (Constitución Bolivariana, Artículos 118 y 308).

Aunque desde 1995 Chávez ya había llamado a la construcción de “un modelo socioeconómico humanista y autogestionario” en su *Agenda Alternativa Bolivariana*, no fue hasta noviembre del 2004 (después de ganar un referéndum revocatorio que paralizó temporalmente a sus opositores) que el gobierno revolucionario se dedicó a transformar la economía venezolana. Entre los 10 objetivos estratégicos propuestos para una fase subsiguiente de la Revolución Bolivariana estaba el de “acelerar la construcción del nuevo modelo productivo, rumbo a la creación del nuevo sistema económico” (Chávez, 2004: 32). Desde entonces, un gran número de gobiernos locales, instituciones y empresas estatales han abierto espacios para las pequeñas empresas, sobre todo las cooperativas. Acatando decretos presidenciales como el 2371 de 2003 y el 2876 de 2004, que exigen a las empresas estatales y todas aquellas que contratan con el estado tener mecanismos de subcontratación transparentes y que prioricen a las pequeñas empresas y cooperativas, estas instituciones han aumentado considerablemente sus contratos con cooperativas. Por otro lado, el acceso a financiamiento ha sido significativamente simplificado con la creación de varias instituciones financieras que dan créditos con condiciones preferenciales a las cooperativas, como tasas de interés bajas y requisitos colaterales más flexibles.

Basado en el Artículo 115 de la Constitución Bolivariana que establece un límite a la propiedad privada “por causa de utilidad pública o interés social,” aproximadamente 20 empresas privadas ociosas han sido expropiadas y entregadas a sus trabajadores para ser reabiertas bajo un modelo de cogestión junto con representantes estatales (Trigona, 2006).<sup>7</sup> En estos casos de cogestión en empresas recuperadas, los trabajadores se organizan en una cooperativa que es propietaria de al menos el 49 por ciento de las acciones de la empresa. Además, en junio de 2006, 595 empresas privadas estaban en negociación y 200 ya habían establecido acuerdos tripartitos entre los trabajadores, los dueños y el estado bajo el Acuerdo Marco de Corresponsabilidad para la Transformación Industrial (Chávez, 2006). La idea es enlazar pequeñas empresas autogestionadas, como las cooperativas, con medianas empresas cogestionadas entre los trabajadores y representantes estatales o dueños privados, y ambas con grandes empresas estatales a cargo de producción y servicios estratégicos, también administradas democráticamente.<sup>8</sup>

## COOPERATIVAS DE TRABAJADORES EN VENEZUELA

Las cooperativas se han convertido en el modelo de organización del trabajo más importante de la Revolución Bolivariana. De hecho, según los informes estadísticos de la Superintendencia Nacional de Cooperativas (SUNACOOOP), de 877 cooperativas en 1998, 158,917 cooperativas se encontraban registradas en septiembre de 2006: un crecimiento de más de 15,000 por ciento que involucra a más de 1.5 millones de venezolanos o más del 12 por ciento de la fuerza laboral (Lin, 2006). Del número total de cooperativas, más del 60 por ciento son de servicios y alrededor del 30 por ciento de producción.<sup>9</sup>

Aunque la nueva constitución de 1999 identificó a las cooperativas como actores económicos fundamentales dentro de la economía social venezolana, no fue hasta que la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (LEAC) fue aprobada y publicada en septiembre de 2001 que su número empezó a crecer, con 1,154 cooperativas creadas en el 2001, y 2,280 en el año siguiente. Esta ley facilita su creación, enfatiza la obligación del estado de protegerlas, y extiende su condición de libre de impuestos. Más que la nueva ley, el número de cooperativas creció aceleradamente en 2004 y 2005, cuando se crearon 36,765 y 41,485 cooperativas respectivamente, como resultado de la promoción directa por instituciones estatales, y la implementación de programas de formación técnico-profesional como Vuelvan Caras (Piñeiro, 2005). Cinco de las quince cooperativas que investigué fueron creadas como parte de este programa.

Un segundo ciclo de Vuelvan Caras empezó en marzo de 2006. En esta ocasión, con mayor énfasis en la formación administrativa y socio-política de sus participantes, sobre todo promoviendo la visión de las cooperativas como herramientas para el desarrollo comunitario. Según el Ministerio de Economía Popular (MINEP) a cargo de este programa, 134,763 venezolanos se habían graduado y creado más de 7,000 cooperativas (MINEP, 2007). Sumando el número de cooperativas formadas bajo ambos ciclos (7,592 en el primero), Vuelvan Caras ha contribuido más del 9 por ciento de todas las cooperativas registradas en Venezuela desde 1999.

Ciertamente, las cooperativas no son algo nuevo en Venezuela. La década de los setentas fue también un período importante del cooperativismo venezolano, después de que la ley cooperativa de 1966 concretó el apoyo estatal a ellas en la forma de preferencias en los contratos estatales y con la creación de SUNACOOOP. Esta etapa se caracterizó por la influencia de jóvenes Católicos con experiencia en trabajo comunitario que “adoptaron el cooperativismo como una herramienta para la transformación social” (Bastidas, 2003: 23). Las cooperativas de este período sobresalen por su mayor articulación, formando 18 Centrales Cooperativas Regionales en 1967, y

la Central de Cooperativas Nacional de Venezuela (CECONAVE) en 1976. Las cuatro cooperativas “tradicionales” (es decir, creadas antes de que comenzara el proceso bolivariano en 1999) que investigo son parte de la Central Cooperativa de Servicios Sociales de Lara (CECOSESOLA).<sup>10</sup>

Sin embargo, este ímpetu anterior del cooperativismo en Venezuela había disminuido considerablemente a partir de los ochentas. Para 1997 había solo 766 cooperativas con 201,366 miembros. De este total, el 32.4 por ciento eran de crédito y servicios, el 22.2 por ciento de transporte, el 8.2 por ciento de producción agricultura, y sólo menos del 2 por ciento de producción industrial o artesanal (Bastidas, 2003: 24-26, 29).

### **DEMOCRACIA LABORAL EN LAS COOPERATIVAS VENEZOLANAS**

Según la ley cooperativa, la *extensión* de la democracia laboral<sup>11</sup> (ver DLF1 en la Tabla 1) en las cooperativas venezolanas incluye a todos los miembros (LEAC, Artículos 21 y 26). Para asegurar que la mayoría de los miembros participe en la toma de decisiones, las cooperativas han establecido en sus reglas que el quórum mínimo para una asamblea es de por lo menos 50 por ciento, y 75 por ciento para elecciones y análisis de reglamentos. Las cooperativas pueden contratar trabajadores temporales (los que, aunque amparados por la Ley del Trabajo, no cuentan con los derechos de los miembros) por un máximo de seis meses, después de cuyo término deben ser aceptados como miembros (LEAC, Artículo 36).

Con respecto al *modo* de la democracia laboral en estas cooperativas (ver DLF2 en la Tabla 1), la participación de los trabajadores en la toma de decisiones en las cooperativas es generalmente directa. En la mayoría de las cooperativas no se permite representación: es "una persona, un voto". Las decisiones se alcanzan generalmente cuando se logra una mayoría simple. Pero para los cambios de reglamentos, disolución o fusión, la ley requiere una mayoría de al menos tres cuartos (LEAC, Artículos 17, 70, 71). La votaciones habitualmente se hacen levantando las manos, salvo para la elección de directivos (o “coordinadores”) en cuyo caso generalmente se hace mediante voto secreto. En cualquier caso, el mecanismo de votación puede ser propuesto y decidido por los participantes de la asamblea. Por otro lado, las cooperativas pequeñas, y especialmente las tradicionales, usan mecanismos de votación más informales. Pero aunque estos pueden facilitar la construcción de consenso, también inhiben la participación de aquellos menos extrovertidos.

Siguiendo el principio cooperativo universal de administración democrática, la ley establece que la asamblea es la que tiene el poder de decisión sobre todos los temas, aunque éste pueda ser delegado (LEAC, Artículos 21, 26). Por tanto, el *alcance* de la democracia laboral (ver

DLF3 en la Tabla 1) debe incluir todos los asuntos. Algunos son discutidos directamente por la asamblea, mientras que otros por los directivos pero cuyas propuestas deben ser aprobadas por la asamblea. Sin embargo, en algunas cooperativas las decisiones más importantes (por ejemplo, la distribución de excedentes, la compensación mensual y las metas de producción) son tomadas por los directivos o incluso sólo el presidente sin consultar a la asamblea. Esta práctica es más común en las nuevas cooperativas dónde, como expresó un consultor para cooperativas Vuelvan Caras del MINEP, los primeros directivos se habían sentido como dueños (entrevista, 22 de julio de 2006).

El componente formal más débil de la democracia laboral es el de *igualdad de información* (ver DLF4 en la Tabla 1). Pocas cooperativas llevan la contabilidad regularmente y aún menos han establecido mecanismos para presentar la información eficazmente a todos los miembros. Esto es a pesar de que SUNACOOOP exige a las cooperativas que realicen asambleas para discutir su situación financiera y la distribución de excedentes por lo menos una vez al año. Esta institución supervisora de las cooperativas venezolanas también les exige que lleven registro de todas las reuniones en que se tomen decisiones importantes, como inclusión o exclusión de miembros, elección de directivos, aplicación de sanciones, y solicitud de préstamos. Además, las cooperativas deben entregar a SUNACOOOP informes trimestrales sobre su situación financiera, y el número de miembros y de trabajadores asalariados contratados. Pero según el entonces superintendente de SUNACOOOP, Carlos Molina, de más de 15,000 cooperativas que habían pedido el “certificado de cumplimiento” (necesario para establecer contratos con empresas estatales), menos del 10 por ciento lo había recibido porque la mayoría no había entregado la información requerida. Para Molina, esto muestra que las cooperativas no manejan la información transparentemente (entrevista, 23 de agosto de 2006).

Aunque las cooperativas tradicionales han tenido bastante tiempo para perfeccionar su organización interna, solo una de estas cooperativas que estudié alcanza los niveles más altos de democracia laboral formal. Esto es porque la mayoría de la cooperativas tradicionales son fundamentalmente negocios familiares (ver F6 en la Tabla 3), donde la toma de decisiones es generalmente demasiado informal e irregular. Por ejemplo, en una de las cooperativas tradicionales las decisiones son habitualmente tomadas de forma muy a la ligera y por sólo la mitad de los miembros que está realmente involucrada en la producción. Por el contrario, los miembros de la cooperativa tradicional que tiene los mecanismos de participación formal más avanzados sí entienden la importancia del debate. "Nosotros nos reunimos todas las semanas, aun cuando parece que no hay nada de qué hablar, porque es importante que nos comuniquemos", dijo un miembro

(entrevista, 7 de julio de 2006).<sup>12</sup>

Siete de las 15 cooperativas que investigué presentan significativos avances en los componentes formales de democracia laboral, pero ninguna alcanza niveles similares de democracia laboral substantiva (ver DLF y DLS en la Tabla 2). Aunque la existencia de mecanismos formales para la toma de decisiones democráticamente es un prerrequisito para alcanzar la democracia substantiva—sugerido en mi estudio por la fuerte relación entre los componentes formales y substantivos de la democracia laboral—muchas cooperativas tienen bajos niveles de la última.

Esto puede explicarse principalmente por las bajas *capacidades de comprensión y comunicación* de los trabajadores de las cooperativas que estudié (ver DLS5 y DLS6 en la Tabla 1). Más del 85 por ciento de todos los miembros son mujeres (ver F4 en Tabla 3), y esto coincide con el hecho de que más del 72 por ciento no había tenido ninguna experiencia profesional anterior, ni siquiera en el sector informal, siendo generalmente amas de casa con escasa interacción social extra-familiar. También, aunque más del 62 por ciento de todos los individuos estaba participando por lo menos en una misión educativa, el nivel educativo de estos cooperativistas es todavía relativamente bajo.<sup>13</sup> Y la escolaridad de los miembros está significativamente relacionada con el grado de democracia laboral substantiva de sus cooperativas (ver F5 en la Tabla 3).

La dificultad de las cooperativas en mi estudio para lograr una democracia laboral substantiva es también resultado de que, a pesar de tener una organización muy horizontal, ellas no han avanzado suficientemente en la erradicación de jerarquías o, en otras palabras, la *eliminación de la división social del trabajo* (ver DLS1 en la Tabla 1). En las cooperativas pequeñas, la mayoría de los miembros tienen algún cargo o responsabilidad. En las cooperativas más grandes, el número de posiciones para cada cargo aumenta de manera que las responsabilidades son compartidas entre varios individuos, aumentando así el porcentaje de miembros con alguna responsabilidad. La duración de los cargos es de uno a tres años, y aunque se permite la reelección una vez (LEAC establece que deben ser de no más de 3 años y extensibles por sólo un término), son generalmente rotados entre aquellos miembros dispuestos a asumir la responsabilidad.

Guiados por ideales de igualdad, tanto en las cooperativas tradicionales como en las nuevas, las tareas menos deseables, como las de limpieza y vigilancia, son generalmente rotadas entre los miembros. La rotación periódica de las tareas productivas es más común en las nuevas cooperativas, donde hay un mayor énfasis en la importancia de la igualdad y la idea que "todos debemos tener la oportunidad de aprender todo". Por ejemplo, en una de las cooperativas Vuelvan

Caras que estudié, los miembros votaron y han exigido insistentemente que los directivos dediquen ciertas horas todos los días a la producción directa. Ellos argumentan su deseo de sentirse iguales a los directivos, y el temor de que estos se distancien de ellos al no experimentar su realidad.

Este énfasis por los miembros de las cooperativas Vuelvan Caras en la necesidad de transformar las relaciones de producción de manera que se elimine la división social (no necesariamente técnica) del trabajo puede rastrearse a la influencia de los materiales de formación usados por ese programa. En ellos se explica que la separación entre las tareas intelectuales (administrativas o gerenciales) y las manuales (productivas) es una de las contradicciones del capitalismo que no fue resuelta por las experiencias históricas de socialismo, y que debe ser eliminada en el socialismo del siglo XXI. Y se propone que las jerarquías sociales sean eliminadas estableciendo mecanismos de toma de decisión colectiva en igualdad de condiciones (Lanz, 2005).

Pero ese ambiente igualitario ha demostrado ser muy difícil de lograr. La división social del trabajo persistente en las cooperativas que estudié es principalmente producto de que, debido a que la mayoría de los miembros tiene muy escasos conocimientos administrativos, las tareas de contabilidad y gerencia generalmente permanecen entre esos pocos miembros con un poco de experiencia o con niveles educativos más altos. Sin embargo, el éxito en la supresión de estas desigualdades dentro de las cooperativas depende también, y de forma significativa, de la disposición y eficacia con que aquellos miembros con esos conocimientos los comparten con el resto. Por ejemplo, en una cooperativa la persona inicialmente a cargo de la contabilidad enseñó pacientemente a todos cómo hacerlo, y ahora esta tarea es rotada mensualmente bajo la supervisión de la persona responsable de ese cargo. Mientras, en otra cooperativa la única persona con conocimientos contables ha sido una profesora inefectiva y se mantiene a cargo de esa tarea.

Estos y otros problemas de liderazgo afectan también la percepción de los trabajadores en cuanto a su *poder de influencia* en la toma de decisiones (ver DLS3 en la Tabla 1). Algunas cooperativas tienen menos concentración de liderazgo, contribuyendo al ambiente de igualdad necesario para una genuina democracia. Pero muchas cooperativas padecen de contar con miembros que son líderes excepcionales en sus comunidades, lo que hace a otros miembros sentirse menos capaces o preparados para participar. Algunos líderes son efectivos promoviendo la participación de los demás, pero es mi impresión que su grado de efectividad depende de sus personalidades. Aquellas personas más dominantes tienden a ser menos pacientes, lo que resulta en menos oportunidades para que otros asuman el liderazgo colectivo.

La dificultad en la eliminación de la división social del trabajo también podría estar

relacionada con la disposición de los trabajadores a ejercer su igualdad de derechos y obligaciones. Una miembro de una nueva cooperativa se quejó que "algunos socios no asumen las responsabilidades y se recuestan a otros" (entrevista, 7 de julio de 2006). Pero, como la mayoría de los miembros pasivos e introvertidos de las nuevas cooperativas, una explicó que ella siente que necesita más tiempo para pensar antes de tomar las decisiones y que tiene "miedo de cometer errores" (entrevista, 25 de agosto de 2006). Otra miembro de una cooperativa tradicional contó que le tomó alrededor de tres años para dejar de sentirse "muy insegura a la hora de hablar o representar a la cooperativa" (entrevista, 7 de julio de 2006). En aquellas cooperativas con conflicto interno, muchos miembros dijeron que ellos se abstienen de expresar sus opiniones porque no quieren producir más problemas, tienen miedo de crearse enemigos, o las asambleas son demasiado caóticas. Por tanto, la pasividad de algunos miembros puede ser producto más de su temor por las consecuencias de asumir liderazgo que de su intención de diferírsele a otros.

En cualquier caso, el establecimiento de mecanismos donde los trabajadores puedan evaluar colectivamente el comportamiento de cada uno, o la *supervisión colectiva* (ver DLS2 en la Tabla 1) es crucial para impedir que algunos miembros evadan su deber de participar activamente tanto en la toma de decisiones como en las actividades productivas. De hecho, Ostrom (1990) plantea que la supervisión colectiva, junto con la imposición de sanciones graduales y adecuadas, son fundamentales para resolver estos problemas de acción colectiva.

Sin embargo, la mayoría de las nuevas cooperativas tienen espacios muy informales e irregulares donde los miembros puedan evaluar su rendimiento y establecer los correctivos necesarios para impedir indisciplinas. Sólo una de las nuevas cooperativas recién había formalizado mecanismos de supervisión colectiva. Estos son mucho más comunes en cooperativas tradicionales, donde los miembros en asambleas semanales explican cuánto han avanzado en el cumplimiento de las tareas que se les habían delegado en reuniones anteriores.

No debe por tanto sorprendernos que sea precisamente en aquellas cooperativas con menos supervisión colectiva donde el debate sobre cómo disciplinar y disminuir comportamientos parasitarios está resultando en el establecimiento de la distribución o compensación de acuerdo a la productividad, como fue admitido por la presidente de una cooperativa Vuelvan Caras (entrevista, 31 de julio de 2006). El principio cooperativo de compensación equitativa había sido interpretado e implementado por las cooperativas Vuelvan Caras en la forma de pagos mensuales (o anticipos societarios) y distribución de los excedentes anuales en partes iguales para todos los miembros, solo descontando ausencias injustificadas. Pero de todos los cooperativistas encuestados, sólo el

27.8 por ciento expresó que el principio de distribución más acertado es el igualitario.

Por otro lado, pesar de estos problemas, la *motivación* (ver DLS4 en la Tabla 1) de los miembros de las cooperativas que estudié para participar en la toma de decisiones es relativamente alta.<sup>14</sup> Aún en esas cooperativas donde falta mucho para lograr una genuina democracia laboral, los trabajadores reconocen las ventajas y oportunidades tanto materiales como espirituales que les brinda la participación en la toma de decisiones. Hay una alta asistencia en las asambleas. Y esto no es sólo porque en ellas se deciden cuestiones que afectan sus ingresos, sino también porque saberse dueños y responsables por sus cooperativas constituye una fuente de satisfacción. “Aunque no me gusta cuando mis compañeros no están de acuerdo conmigo, dar mi opinión me hace sentir bien, útil,” dijo una cooperativista.

#### FACTORES QUE INFLUYEN SOBRE LA DEMOCRACIA LABORAL

Podría plantearse que la motivación de los trabajadores es alta sólo por el poco *tiempo que la democracia laboral ha sido ejercida* en estas cooperativas (ver F2 y F3 en la Tabla 3 sobre la edad de la cooperativa y la antigüedad promedio de sus miembros, respectivamente). Pero mi estudio muestra que en lugar del tiempo, el interés de los miembros en la participación está fuertemente vinculado a la magnitud en que la democracia laboral formal ha sido establecida en sus cooperativas. Las dos cooperativas más antiguas en mi estudio tienen los más altos niveles de motivación porque han logrado consolidar más los mecanismos formales de democracia laboral.

Por otro lado, el *ingreso de los trabajadores* (ver F11 en la Tabla 3) tienen un impacto pequeño pero considerable en su motivación. De hecho, el 27.8 por ciento de todos los miembros encuestados dijo que ellos seguramente o muy probablemente dejarían la cooperativa si se les presentara una oportunidad de trabajar para una empresa privada que les ofreciera mayores ingresos, mientras que el 24.3 por ciento no sabía qué hacer, y el 47.3 por ciento dijo que no o es muy improbable que lo haga. En la mayoría de los casos, después de reconocer las ventajas de no tener jefes, los entrevistados explicaron que ellos están dispuestos a dejar la cooperativa sólo porque necesitan mayores ingresos para poder satisfacer sus necesidades básicas. En una cooperativa Vuelvan Caras pequeña y rural la mayoría de las mujeres que ya se habían retirado lo habían hecho porque sus ingresos eran menores que sus gastos de transporte.

En cualquier caso, este estudio no confirma la idea de que la calidad de la democracia laboral de una empresa está ligada de forma consistente a su *situación económica* (ver F12 en la Tabla 3). En mi muestra, la mitad de las cooperativas más democráticas tiene las situaciones económicas más favorables, mientras que la otra mitad tiene las peores. Aquellas

cooperativas donde la democracia laboral está más consolidada y que presentan situaciones económicas difíciles, no padecen de niveles bajos de productividad sino de demanda y maquinaria deficientes.<sup>15</sup> En todo caso, una situación económica menos difícil ciertamente permite a las cooperativas extender y perfeccionar sus prácticas democráticas. Así es el caso de las dos cooperativas con las situaciones económicas más favorables, las cuáles han establecido autoevaluaciones semanales, y han promovido que los miembros menos experimentados dediquen más tiempo para estudiar.

Coincidiendo con la idea de que las habilidades y actitudes participativas pueden transmitirse de un espacio de participación a otro, mi investigación encuentra una fuerte coincidencia entre los niveles de democracia laboral en las cooperativas y los de *participación de sus miembros en organizaciones políticas y sociales* en sus comunidades (ver F8 en la Tabla 3). Estos trabajadores se sienten más preparados para participar y es más común que asuman roles protagónicos.

¿Pero implica esto que ciertas características o experiencias anteriores de los individuos sean precondiciones para lograr una genuina democracia laboral? Mi observación sugiere que ése no es el caso. Es cierto que muchos miembros, sobre todo en las cooperativas tradicionales, estaban activamente involucrados en organizaciones políticas o comunitarias antes de su incorporación. Pero tanto en las cooperativas tradicionales como las nuevas es común encontrar a miembros que se han convertido en militantes activos en sus comunidades solo después de su incorporación.

Debido a que el objetivo del programa Vuelvan Caras no se declaró claramente en sus comienzos, y que más del 93 por ciento de los miembros de esas cooperativas que estudié son mujeres, la inmensa mayoría de ellas anteriormente desempleadas, es razonable suponer que la mayoría de los participantes de este programa estaba interesada en la oportunidad de obtener beneficios materiales (como un trabajo, una beca mensual de \$75 aproximadamente o la reparación de sus viviendas) más que en sus aspectos ideológicos. Resumiendo, este estudio confirma la idea de que el ejercicio de la democracia directa en distintos espacios multiplica sus efectos transformadores, pero no confirma la idea de que una predisposición o experiencia participativa anterior de los individuos es necesaria para que ellos logren consolidar la democracia en sus lugares de trabajo. Esto no niega que esos miembros con prácticas participativas anteriores tiendan a participar más activamente y eficazmente en sus cooperativas.

Por otro lado, la democracia laboral en las cooperativas que estudié está negativamente relacionada al *tamaño de su membresía* (ver F1 en la Tabla 3). Aquellas cooperativas con el mayor número de miembros han sido las menos exitosas en la consolidación de su democracia laboral.

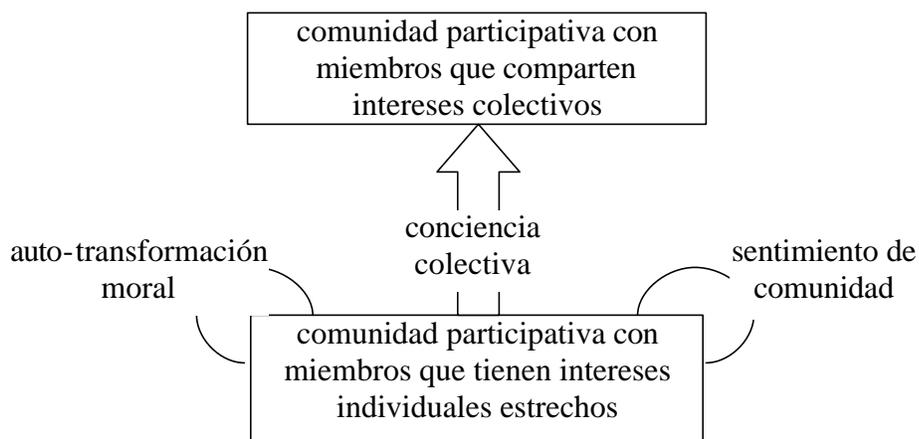
Esto es consistente con la idea de que la participación es más fácil en grupos pequeños. Como Acuña et al (2003: 80) explican, cuando el grupo de participantes es pequeño es posible tener interacciones más espontáneas que permiten a cada individuo jugar un papel protagónico e impide "el sentirse parte de una masa humana que oculta la individualidad y que les incita a recluirse en el anonimato". Componentes de la democracia laboral como la igualdad en el acceso a la información, la eliminación de la división social del trabajo, el sentido de control del proceso de toma de decisiones, y la supervisión colectiva, son más difíciles de implementar a medida que el tamaño de las cooperativas aumenta.

De hecho, mi investigación sugiere que la experiencia de los trabajadores con la democracia laboral es principalmente afectada por los *conflictos internos* (ver F7 en la Tabla 3) de las cooperativas. Y la intensidad de los enfrentamientos está estrechamente vinculada al tamaño de sus membresías, así como a otros factores que serán analizados más adelante.

#### CONCIENCIA COLECTIVA EN LAS COOPERATIVAS VENEZOLANAS

Como he simbolizado en la Figura 1, el ejercicio de la democracia directa por una comunidad (es decir, un grupo de personas unidas por preocupaciones y problemas comunes) produce en los individuos una conciencia colectiva. Estudiosos de la democracia participativa han planteado que la participación de los individuos en la toma de decisiones democráticamente produce en ellos efectos psicológicos que resultan en la ampliación de sus intereses individuales para incluir otros menos estrechos, más solidarios.

Figura 1.- El proceso de expansión de los intereses de los individuos enfrascados en el ejercicio de la democracia participativa en una comunidad



Esta adopción de los intereses de otros en la comunidad participativa es producto de dos procesos que se refuerzan mutuamente: la *auto-transformación moral* de los individuos y la

emergencia de un *sentimiento de comunidad* entre ellos. La auto-transformación moral es resultado del efecto educativo de la participación, que se manifiesta en sentimientos de confianza en sí mismo, seguridad en las capacidades propias, mayor control de sus vidas. Y este empoderamiento producido por la dinámica transformadora de la participación facilita que los individuos rompan con su individualismo estrecho y acepten la interdependencia que les une a otros miembros de la comunidad, generando un sentimiento comunitario. Este efecto integrador de la práctica democrática hace a los participantes sentir que ellos pertenecen, como iguales, a la comunidad. Esta pertenencia es en igualdad de derechos y obligaciones no solo formalmente sino también substantivamente, porque las decisiones tomadas a través de un proceso genuinamente democrático son vistas como medidas colectivas e impersonales que no limitan libertades individuales.

Coincidiendo con esta idea de que la participación genuinamente democrática anima a los individuos a ver los intereses de otros en esa comunidad participativa como propios, este estudio encuentra una relación muy fuerte entre los niveles de democracia laboral de las cooperativas en mi muestra y los de conciencia colectiva<sup>16</sup> de sus miembros (ver la Tabla 2). En aquellas cooperativas donde la democracia laboral está más consolidada, los trabajadores parecen estar más atentos y sensibles sobre los intereses de otros miembros (ver CC1 en la Tabla 2). Esto se evidencia en reuniones donde se analizan las situaciones de miembros no sólo por ausencias sino también por problemas de salud o personales. Es común que el enfoque esté en cómo estos problemas afectan el bienestar de esos miembros y no en cómo disminuyen sus productividades.

Pero esta conciencia colectiva es aún incipiente, sobre todo en las cooperativas menos democráticas y en particular en esas cooperativas sin mecanismos eficaces de supervisión colectiva. Por ejemplo, no hay un reconocimiento generalizado de que algunos miembros tienen necesidades especiales, ni de la diferencia entre el esfuerzo que cada individuo hace durante la producción y su productividad. De hecho, de todos los cooperativistas encuestados, el 24.3 por ciento declaró que la distribución del ingreso de la cooperativa entre los miembros debe ser según la productividad de cada miembro, el 26 por ciento que según el esfuerzo que hagan, el 27.8 por ciento que igual para todos, mientras que sólo el 5.7 por ciento según las necesidades y el 15.7 por ciento de forma igualitaria pero teniendo en la cuenta las necesidades especiales de algunos miembros. Al ser interrogados sobre por qué no otorgar ingresos más altos a aquellos con necesidades mayores, algunos explicaron que "todos tenemos muchas necesidades"; y sugirieron que no estarían dispuestos a hacerlo si ello disminuyera sus ingresos: "únicamente los fondos sociales de la cooperativa deben ser usados para aquellos casos extraordinarios" (entrevista, 15 de

julio y 12 de agosto de 2006). Aún en una de las cooperativas más democráticas un miembro expresó: "La idea es que todos produzcamos igual para que todos cobremos los mismo" (entrevista, 19 de agosto de 2006). Por el contrario, un miembro de otra cooperativa entre las más democráticas explicó: "No me pasa a mí, pero hay otras personas aquí con más necesidades y con diferentes capacidades. Yo no pienso que el pago deba ser de acuerdo al trabajo," refiriéndose a la productividad (entrevista, 10 de agosto de 2006).

Los trabajadores de aquellas cooperativas más democráticas también están más inclinados a destinar recursos propios y colectivos para la solución de los problemas de otros miembros (ver CC2 en la Tabla 2). Como una cooperativista dijo: "Si hay un miembro con una necesidad, la cooperativa debe ayudar" (entrevista, 25 de julio de 2006). Y estas buenas intenciones generalmente son materializadas (CC3) en la forma de asignaciones de licencias pagadas y préstamos con cero interés y períodos de amortización flexibles. En algunos casos, varios trabajadores de las cooperativas habían visitado las residencias de miembros con problemas, conversado con familiares, y, sobre todo en aquellas cooperativas con situaciones económicas más holgadas, dado donaciones.

La dinámica transformadora de la participación democrática se evidencia en que hay una sólida coincidencia entre el nivel de democracia laboral de las cooperativas y su efecto más inmediato: la percepción de auto-transformación moral de sus miembros (ver ATM en la Tabla 2). Como una cooperativista dijo: "Desde que estoy en la cooperativa me siento útil y feliz, y mi comprensión de muchas cosas ha aumentado" (entrevista, 31 de julio de 2006). "Yo me siento una mejor ser humano. La cooperativa ha cambiado mi vida. Antes yo tenía miedo de hablar con otras personas, ahora me siento más segura cuando hago diligencias y hasta le opino a mi marido" (entrevista, 27 de julio de 2006). Más del 86 por ciento de todos los miembros encuestados expresaron sentirse más preparados; más del 82 por ciento valoraba las labores manuales como tan o casi tan importantes que las intelectuales; y más del 56 por ciento afirmó que sus relaciones con vecinos habían mejorado desde que se incorporaron a las cooperativas.

El sentimiento de comunidad entre los trabajadores de las cooperativas, el otro efecto más importante de la práctica democrática,<sup>17</sup> es notable en sus referencias a los problemas y preocupaciones que comparten: "Todos tenemos los mismos problemas" (entrevista, 18 de julio de 2006). "Todos estamos logrando algo juntos, sin jefes" (entrevista, 3 de agosto de 2006). También se manifiesta en la sensación de igualdad de derechos y obligaciones que experimentan los miembros: "Esta cooperativa es mía, aquí todos somos dueños, todos somos iguales" (entrevista, 27

de julio de 2006). "La cooperativa es como una familia: uno se esfuerza todo lo que uno puede, y los problemas de uno los entienden mejor" (entrevista, 27 de julio de 2006).

#### FACTORES QUE INFLUYEN SOBRE LA CONCIENCIA COLECTIVA

Aunque tanto la sensación de auto-transformación moral de los trabajadores como sus niveles de conciencia colectiva están ambos fuertemente relacionados con sus experiencias de participación democrática en las cooperativas, la conexión entre ellas no resulta tan clara en mi estudio (ver la Tabla 2). Esto es porque otros factores intervienen disminuyendo o promoviendo el efecto menos inmediato de la participación: el sentimiento de comunidad entre los miembros.

El factor que más limita el desarrollo de la conciencia colectiva por los trabajadores de las cooperativas que estudié es el grado de *conflicto interno* (ver F7 en la Tabla 3), que también coincide con el *tamaño de sus membresías* (ver F1 en la Tabla 3), como analizamos anteriormente. Con la excepción de una cooperativa pequeña donde el conflicto emana de animosidades entre dos familias, aquellas con mayor intensidad de conflictos internos son de hecho las que mayores membresías tienen, surgidas bajo la misión Vuelvan Caras. Las cooperativas Vuelvan Caras se suponen que están formadas por personas que han compartido por lo menos seis meses juntos en una aula con un ambiente igualitario y solidario. Pero la realidad es que, dado que un número significativo de participantes del programa se retiraron antes de que terminara, todas las cooperativas Vuelvan Caras que estudié habían sido creadas uniendo dos o más aulas con personas que nunca habían pasado tiempo juntos. Las discrepancias en estas cooperativas emergen entre grupos con diferentes posiciones en cuanto a la actuación de los directivos y, en esas cooperativas sin supervisión colectiva, sobre qué tipo de sanciones imponer. Estas facciones generalmente coinciden con grupos que habían estado en aulas diferentes.

Otra fuente de conflicto en las cooperativas Vuelvan Caras es que algunos instructores o "acompañadores" del programa habían cruzado la fina línea entre proporcionar apoyo e imponer sus criterios, limitando así la autonomía de las cooperativas. En un caso, fueron los instructores los que habían nombrado el primer grupo de directivos, dejándole a la asamblea sólo el poder para aprobarlo. La cooperativa había sido prácticamente administrada y dirigida por los instructores durante los primeros dos meses. Esta intervención, realizada de manera ni pedagógica ni transparente, ha tenido serias consecuencias negativas para la cohesión y confianza entre los miembros de dicha cooperativa.

Algunas discrepancias entre los miembros de las cooperativas también provienen del hecho que aquéllos que más se esfuerzan sienten que son utilizados o "explotados" por aquellos

que trabajan por debajo de sus capacidades. Como expliqué antes, esto generalmente ocurre solo en cooperativas dónde la distribución es igualitaria y no hay una eficaz supervisión colectiva. Es importante considerar que en aquellas cooperativas con mecanismos de supervisión colectiva, la distribución igualitaria no ha resultado en baja productividad ni comportamientos parasitarios.

A diferencia de las cooperativas tradicionales en este estudio, la mayoría de las nuevas cooperativas no organizan actividades para promover la cohesión y confianza entre sus miembros, lo que podría contribuir a la solución de conflictos. Sólo una de las nuevas cooperativas había tenido reuniones similares con cierta regularidad, quizás porque los miembros provienen de un área con un sentido relativamente alto de comunidad. Como Mario Grippo, fundador de La Alianza, dijo: "estas convivencias dónde nosotros podemos decirnos lo que sentimos sirven para crear un sentido de comunidad y apoyo mutuo." Estas actividades, junto con "la formación constante en lo humano, lo colectivo, lo social" y la rotación de responsabilidades, ha sido crucial para la consolidación de esta legendaria cooperativa venezolana (entrevista, 8 de julio de 2006).

De hecho, la cantidad de *formación sociopolítica* (ver F9 en la Tabla 3) sobre cooperativismo y ciudadanía (con un promedio de 36 días de educación entre los miembros de las cooperativas en mi estudio) es un factor importante que promueve la expansión de la solidaridad de estos trabajadores. El énfasis en la formación sociopolítica de las cooperativas tradicionales de Venezuela se origina en la influencia del movimiento canadiense Antigonish, el cuál por primera vez combinó el cooperativismo con la educación para adultos. El objetivo principal de este movimiento era que los miembros de las cooperativas experimentaran una "educación liberadora." Estas organizaciones eran vistas como modelos para la educación de adultos a través de la cooperación económica en las que "el quehacer económico de cada día se convierte en una continua escuela donde el pueblo va asimilando procedimientos, técnicas y actitudes sociales nuevas" (Martínez, 1972: 18-19).

Después de los miembros de las cooperativas tradicionales y algunos con un interés particular en estos temas, aquellos individuos en mi investigación que habían recibido la mayor cantidad de horas de instrucción sociopolítica son los participantes de la misión Vuelvan Caras. Pero esta ventaja ha tenido una influencia limitada, debido en gran medida a la baja calidad de la formación impartida. De hecho, funcionarios del MINEP reconocen que hubo mucha improvisación en el primer ciclo de Vuelvan Caras. Los instructores fueron contratados sin un proceso selectivo que asegurara su preparación técnica e ideológica para enseñar a personas de los sectores más marginales de la sociedad venezolana. Hubo muchos retrasos en la entrega de los

materiales de lectura requeridos, e incluso muchos participantes no recibieron ninguna instrucción sociopolítica (D'Elia, 2006: 75).

De manera similar a la formación sociopolítica, otro factor que promueve la expansión de la solidaridad de los trabajadores que investigué es el *tipo de paradigma de democracia laboral que es promovido por las principales instituciones con que ellos interactúan* (ver F10 en la Tabla 3). Las ideas de estas instituciones sobre cómo debe organizarse la participación y los principios que deben guiarla influyen tanto en la organización de las cooperativas como en la interacción de sus miembros.

Finalmente, el factor más importante que facilita el desarrollo de la conciencia colectiva de los trabajadores, además de su propia experiencia con la democracia laboral, es la magnitud de su participación en organizaciones sociopolíticas o comunitarias (F8). Como expliqué antes, todas las prácticas genuinamente democráticas de un individuo, no solo en su centro de trabajo o comunidad, refuerzan sus habilidades y actitudes democráticas, y facilitan por tanto el desarrollo de su conciencia colectiva.

## **CONCLUSIONES**

Este estudio empírico de quince cooperativas venezolanas confirma que hay una fuerte relación entre los niveles de democracia laboral de un centro de trabajo y los de conciencia colectiva de sus trabajadores. Es la práctica democrática de sus miembros, más que ciertas características particulares de ellos o circunstancias de las cooperativas, lo que produce tal expansión de su solidaridad. De hecho, el otro factor más importante que promueve tanto el desarrollo de la democracia laboral en las cooperativas como la conciencia colectiva de sus miembros es la experiencia participativa de los trabajadores en otros espacios.

También queda evidenciado que, aunque la participación tiene un sólido efecto educativo o auto-transformador en los miembros de las cooperativas, otros factores impiden la total realización de su efecto integrador. El surgimiento de un sentimiento de comunidad entre los trabajadores de una cooperativa es socavado por conflictos internos que resultan en gran medida por inexperiencia en cuanto a relaciones sociales y tareas administrativas, y que son agudizados en la ausencia de mecanismos eficaces de supervisión colectiva. Aquí es importante señalar que estos desacuerdos parecen afectar significativamente sobretodo en aquellas cooperativas con grandes membresías, dónde la práctica participativa también es limitada considerablemente.

Sin dudas, el proceso de desarrollo de habilidades y actitudes democráticas, así como de la conciencia colectiva, implica cambios psicológicos e ideológicos que requieren tiempo y

regularidad. La mayoría de las nuevas cooperativas no han logrado consolidar su democracia laboral porque necesitan más tiempo para aprender de sus propios errores, como se evidencia en la inexistencia de mecanismos de supervisión colectiva. La eliminación de la división social del trabajo, necesaria para crear un clima de genuina igualdad, también ha demostrado ser difícil de lograr. La escasa experiencia profesional y administrativa de los trabajadores así como sus bajos niveles educativos, a veces combinado con un liderazgo inadecuado y contraproducente de algunos miembros, dificulta la desconcentración de tareas intelectuales en las cooperativas.

Por otro lado, como será analizado en otro futuro trabajo sobre los desafíos que ellas enfrentan, el intercambio económico de las cooperativas venezolanas tiene lugar fundamentalmente a través de un mercado capitalista, y esta situación socava tanto el desarrollo de la democracia laboral en ellas como el de la conciencia colectiva de sus miembros. De hecho, las cooperativas tradicionales en este estudio son realmente prácticas incompletas o corrompidas, operando sólo unos pocos días por semana o contratando trabajadores asalariados permanentemente. Para evitar estos efectos del mercado y consolidar así las prácticas democráticas de estas cooperativas, es necesario establecer mecanismos de coordinación entre ellas y las comunidades que les rodean bajo los principios de la planificación democrática. Esto permitiría simultáneamente extender la práctica participativa de los trabajadores y crear un ambiente más consistente para ella. Más aún, puesto que la expansión de la solidaridad de los individuos resulta fundamentalmente de su ejercicio de la democracia participativa, el establecimiento de mecanismos de planificación democrática nos acercaría a la meta de crear una sociedad más solidaria.

Esta investigación sugiere que esta meta no debe considerarse inalcanzable pues las personas son capaces de adoptar los intereses de otros con los que interactúan mediante la práctica democrática. El ejercicio de la genuina democracia evita la alienación entre las personas al hacer evidente su interdependencia, que todos somos parte de la gran comunidad o familia humana.

## Referencias Bibliográficas:

- Eduardo Acuña, Alejandra Núñez, Mario Radrigán, “Un Marco Conceptual para el Estudio de la Participación”, *UNIRCOOP*, v. 1, n. 1, San José, Costa Rica, Abril de 2003, pp. 70-84.
- Oscar Bastidas Delgado, “Afirman que boom cooperativo es improvisado,” entrevista en *El Universal*, Caracas, 13 de Noviembre de 2006  
<[http://www.eluniversal.com/2006/11/13/eco\\_art\\_67260.shtml](http://www.eluniversal.com/2006/11/13/eco_art_67260.shtml)>.
- Oscar Bastidas Delgado, “El Cooperativismo en Venezuela”, trabajo presentado en el Taller sobre Cooperativismo en las Américas convocado por UNIRCOOP, San José, Costa Rica, 2003.
- Samuel Bowles y Herbert Gintis, *Democracy and capitalism: property, community, and the contradictions of modern social thought*, Basic Books, New York, 1986.
- Hugo Chávez Frías, Discurso sobre el Acuerdo Marco de Corresponsabilidad para la Transformación Industrial, Caracas, 8 de Junio de 2006  
<[http://www.gobiernoenlinea.gob.ve/noticias-view/ver\\_detalle.pag?idNoticia=52572](http://www.gobiernoenlinea.gob.ve/noticias-view/ver_detalle.pag?idNoticia=52572)>.
- Hugo Chávez Frías, *Taller de Alto Nivel “El nuevo mapa estratégico”*, Ministerio para la Información y la Comunicación, Caracas, 2004.
- Yolanda D’Elia (ed.) *Las Misiones Sociales en Venezuela: una aproximación a su comprensión y análisis*, Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales, Caracas, 2006.
- Michael Fox, “CECOSESOLA: Four Decades of Independent Struggle for a Venezuelan Cooperative”, *Venezuelanalysis.com*, 19 de Junio de 2006  
<[www.venezuelanalysis.com/articles.php?artno=1755](http://www.venezuelanalysis.com/articles.php?artno=1755)>.
- Carlos Lanz, *Dossier para la Crítica de la División Social del Trabajo*. Julio de 2005  
<<http://www.aporrea.org/ideologia/a17683.html>>
- Michael A. Lebowitz, *Construyámoslo Ahora: El Socialismo para el Siglo XXI*, Centro Internacional Miranda, Caracas, 2006.
- Sharat G.Lin, “Five Worker-controlled Factories in Venezuela”, *Venezuelanalysis.com*, 5 de Septiembre de 2006 <<http://www.venezuelanalysis.com/articles.php?artno=1812>>.
- José Martínez Terrero, *Las cooperativas de Venezuela*, Centro Gumilla, Caracas, 1972.
- Ministerio para la Economía Popular (MINEP), “Graduados 134 mil 763 lanceros MVC e inaugurado CFS Manuel Piar” 29 de Marzo de 2007  
<[http://www.minep.gov.ve/noticias\\_detalle.php?id=572](http://www.minep.gov.ve/noticias_detalle.php?id=572)>.
- Elinor Ostrom, *Governing the Commons: the Evolution of Institutions for Collective Action*, Cambridge University Press, Cambridge [England]; New York, 1990.
- Camila Piñeiro, “The New Cooperative Movement in Venezuela's Bolivarian Process”, *Monthly Review Online Magazine*, 5 de Diciembre de 2005  
<<http://mrzine.monthlyreview.org/harnecker051205.html>>.
- Madeleine Richer, “CECOSESOLA: Pasaje a medio, orgullo de Barquisimeto”, *Cayapa: Revista Venezolana de Economía Social*, v. 4, n. 8, Diciembre 2004, pp. 136-137.
- Marie Trigona, “Workers in Control: Venezuela’s Occupied Factories” en *Venezuelanalysis.com*, 9 de Noviembre de 2006 <<http://www.venezuelanalysis.com/articles.php?artno=1872>>.

**Tabla 1.-** Evaluación de los componentes formales (DLF) y substantivos (DLS) de la democracia laboral en estas cooperativas

Cooperativa	DLF1	DLF2	DLF3	DLF4	DLS1	DLS2	DLS3	DLS4	DLS5	DLS6
A	4.00	4.00	2.00	4.00	3.00	1.00	3.66	3.00	2.29	1.71
B	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.24	4.00	2.60	0.00
C	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.24	4.00	1.22	0.22
D	2.00	2.00	1.00	0.00	0.00	0.00	1.88	2.00	1.89	0.61
E	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	3.00	3.66	4.00	2.00	0.71
F	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.85	4.00	2.75	3.00
G	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.38	4.00	2.67	0.33
H	4.00	3.00	3.00	1.00	2.00	0.00	3.23	1.00	2.17	0.83
I	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	1.00	3.80	3.00	2.33	2.00
J	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	3.00	3.40	3.00	0.80	1.60
K	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	3.00	3.03	4.00	1.50	1.17
L	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.37	4.00	2.33	0.83
M	4.00	4.00	2.00	2.00	4.00	1.00	3.23	4.00	2.33	1.67
N	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.50	3.00	2.47	0.65
O	4.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.46	3.00	2.14	0.30
<b>Promedios:</b>	3.80	3.67	3.27	3.07	2.27	2.27	3.20	3.33	2.10	1.04

**Tabla 2.-** Evaluación de la democracia laboral formal (DLF), substantiva (DLS) y total (DL), el sentimiento de auto-transformación moral (ATM), y los componentes de la conciencia colectiva (CC) en estas cooperativas

Cooperativa	DLF	DLS	DL	ATM	CC	CC1	CC2	CC3
A	3.50	2.44	2.97	3.14	3.62	2.86	4.00	4.00
B	4.00	2.97	3.49	3.40	2.20	1.00	3.60	2.00
C	3.50	2.45	2.97	3.41	3.19	2.17	4.39	3.00
D	1.25	1.06	1.16	2.59	0.83	1.03	1.47	0.00
E	4.00	2.40	3.20	3.10	3.71	4.14	4.00	3.00
F	4.00	3.10	3.55	3.83	3.17	1.75	3.75	4.00
G	4.00	3.06	3.53	2.89	3.70	3.78	3.33	4.00
H	2.75	1.54	2.14	2.94	2.22	2.00	3.67	1.00
I	3.75	2.36	3.05	2.89	2.94	3.58	4.25	1.00
J	4.00	2.13	3.07	3.20	2.93	2.20	3.60	3.00
K	4.00	2.28	3.14	3.44	2.50	1.67	2.83	3.00
L	4.00	2.92	3.46	3.44	2.67	1.92	3.08	3.00
M	3.00	2.71	2.85	3.19	3.17	2.17	3.33	4.00
N	3.25	2.10	2.68	3.41	2.69	2.61	3.45	2.00
O	2.75	1.98	2.37	3.22	1.95	2.15	2.70	1.00
<b>Promedios:</b>	3.45	2.37	2.91	3.21	2.77	2.33	3.43	2.53
<b>corr DL</b>				0.62	0.74			
<b>corr CC</b>				0.28				

**Tabla 3.-** Evaluación de los factores que influyen en la democracia laboral y conciencia colectiva en estas cooperativas

Coop	F1 [#]	F2 [años]	F3 [meses]	F4 [%]	F5 [0-4]	F6 [0-4]	F7 [0-4]	F8 [0-4]	F9 [0-4]	F10 [0-4]	F11 [salario mínimo]	F12 [0-4]	F13
A	5	9	79.00	0.71	2.29	4	0	2.83	563.86	2 (CECO)	1.43	1	alimentación
B	6	12	134.40	1.00	2.60	2	1	2.60	165.00	2 (CECO)	0.40	1	alimentación
C	10	22	181.33	0.89	1.22	3	0	2.88	13.89	2 (CECO)	1.00	2	alimentación
D	22	11	87.11	0.89	1.89	2	1	0.89	3.44	2 (CECO)	1.28	4	alimentación
E	8	1.5	20.00	0.29	2.00	3	0	2.43	1.71	4 (MEP)	1.71	1	construcción
F	5	3	24.75	0.25	2.75	0	0	1.75	61.75	4 (MEP)	3.50	4	herrería
G	9	1.5	16.00	1.00	2.67	0	0	2.11	45.00	3 (VC)	0.00	1	textil
H	10	3	36.00	1.00	2.17	2	3	1.83	0.67	2 (PAT)	0.17	1	lana
I	5	1.5	19.00	0.33	2.33	4	0	3.67	86.00	2 (PAT)	3.33	4	turismo
J	7	4	48.00	0.60	0.80	0	0	2.20	12.40	1 (DOAC)	2.40	1	construcción
K	7	2.5	31.00	0.33	1.50	0	0	2.67	0.83	1 (DOAC)	2.33	3	construcción
L	6	2	21.67	0.67	2.33	0	1	2.67	5.50	3 (VC)	3.00	4	turismo
M	16	1.5	15.00	1.00	2.33	0	3	1.83	16.42	3 (VC)	1.08	2	textil
N	82	2	24.00	0.82	2.47	0	3	1.61	16.37	3 (VC)	1.75	1	textil
O	160	2	24.00	1.00	2.14	0	4	1.60	15.00	3 (VC)	1.65	2	peletería
<b>prom</b>	23.87	5.23	50.75	0.72	2.10	1.33	1.07	2.24	67.19	1.93	1.67	2.13	
<b>corr DL</b>	-0.35	-0.16	-0.1	-0.38	0.21	-0.15	-0.47	0.61	0.15	0.22	0.26	-0.11	
<b>corr CC</b>	-0.34	-0.16	-0.17	-0.33	0.1	0.13	-0.43	0.52	0.3	0.32	0.08	-0.35	

\* Sacando a la cooperativa que emplea trabajadores asalariados, las correlaciones de F12 con DL y CC son 0.32 y -0.11, respectivamente.  
 CECO=CECOSESOLA; MEP=Departamento de Economía Popular de la gobernación de Mérida; VC=Vuelvan Caras I;  
 PAT= Programa Andes Tropicales; DOAC= Departamento de Obras Públicas de la Municipalidad de Caracas

## Notas

---

<sup>1</sup> Según el Instituto Nacional de Estadísticas de Venezuela (INE), en 1999 el 60 por ciento de la población vivía en la pobreza y el 50 por ciento de los empleos eran del sector informal.

<sup>2</sup> La Ley de Consejos Locales de Planificación Pública de junio del 2002 fue un intento de democratizar el presupuesto de los gobiernos municipales. Más recientemente, con la Ley de Consejos Comunales de abril del 2006 se ha promovido una forma mucho más completa y autónoma de autogobierno comunitario. La participación directa también se garantiza en la Constitución Bolivariana a través de cuatro tipos de referendos que pueden ser solicitados por los ciudadanos, el derecho de demandar la auditoría de instituciones estatales, y el derecho de conominar a candidatos para la Corte Suprema, el Consejo Electoral Nacional, y el Consejo Republicano Moral.

<sup>3</sup> Según la Superintendencia Nacional de Cooperativas (SUNACOOOP), este era el número de cooperativas registradas en Venezuela en septiembre de 2006. Ciertamente, este puede ser mucho mayor que el número de cooperativas realmente funcionando. Críticos plantean que el 75 por ciento de las nuevas cooperativas ha desaparecido (Bastidas). SUNACOOOP realizó un censo de cooperativas activas entre agosto y septiembre del 2006 y solo 48,073 cooperativas se presentaron, lo que podría indicar que aproximadamente 86,000 de las cooperativas registradas que no participaron en el censo no están o nunca estuvieron en operación ([http://www.sunacoop.gob.ve/cierre balance positivo.html](http://www.sunacoop.gob.ve/cierre_balance_positivo.html)).

<sup>4</sup> Decidí incluir asociaciones civiles que se autoidentifican como cooperativas porque hay pocas cooperativas de producción no agrícola surgidas antes de 1999.

<sup>5</sup> Empleé métodos de investigación cualitativos y cuantitativos, como observación participativa, notas etnográficas, una encuesta estandarizada a 229 miembros de cooperativas, 176 entrevistas semi-estructuradas a algunos de los encuestados, varias entrevistas a miembros de cooperativas (33), residentes de comunidades aledañas (18), funcionarios de la administración pública (21), así como académicos y otros conocedores sobre el cooperativismo en Venezuela (11), y análisis de archivos y publicaciones.

<sup>6</sup> Como mi objetivo no era evaluar la calidad de la democracia laboral ni los niveles de conciencia colectiva y social en el universo de cooperativas venezolanas, no fue mi interés encontrar una muestra representativa de las empresas autogestionadas en Venezuela, sino una que sirva para analizar si hay una relación entre la democracia laboral y la conciencia social, y cómo ocurre. Seleccioné estratégicamente mi muestra, identificando un grupo de cooperativas con la mayor variación posible en sus niveles de democracia laboral y de conciencia de social.

<sup>7</sup> Además, el gobierno de Chávez está evaluando otras 700 empresas ociosas que también podrían ser expropiadas y entregadas a sus trabajadores. De éstas, 155 se han comprometido a implementar la cogestión, y otras 60 estaban en negociación (entrevista con Luis Primo, 22 de marzo de 2006).

---

<sup>8</sup> Sin embargo, la aplicación de la cogestión en las empresas estatales ha encontrado muchos obstáculos y parece estar estancada (Lebowitz, 2006: capítulo 7).

<sup>9</sup> De acuerdo con el segundo y tercer informe trimestrales de SUNACOOP del 2006, del total de 158,917 cooperativas en Venezuela, el 61.09 por ciento son de servicios, el 29.04 de producción, el 2.97 de protección social, el 1.79 de consumo, el 2.02 de ahorro y crédito, y el 0.45 de vivienda (<http://www.sunacoop.gob.ve/siscoop/siscoop.swf>).

<sup>10</sup> Fundada en 1967 por un grupo de cooperativas en Barquisimeto, CECOSESOLA es una red de 80 cooperativas de producción y consumo, asociaciones civiles y grupos sin figura legal, que agrupa aproximadamente 200,000 miembros, de los cuáles 300 son trabajadores. Además de brindar servicios funerarios y médicos, ellas administran ferias de consumo (ver Fox, 2006; Richer, 2004; Bastidas, 2003). Algunos de los productos no agrícolas comercializados en las ferias son producidos por 12 “unidades de producción comunitaria,” entre ellas las cuatro cooperativas tradicionales analizadas en mi estudio.

<sup>11</sup> Mi conceptualización de democracia laboral tiene las siguientes dimensiones: Extensión (DLF1): la proporción de trabajadores que participa en la toma de decisiones; Modo (DLF2): el grado de participación directa o indirecta de los trabajadores; Alcance (DLF3): el tipo de problemas que pueden ser discutidos por los trabajadores; Igualdad de Información (DLF4): la igualdad en el acceso a la información sobre la empresa; Eliminación de la División del Trabajo (DLS1): hasta qué punto las tareas intelectuales y manuales son compartidas o rotadas entre los trabajadores; Supervisión Colectiva (DLS2): el grado en que los trabajadores se supervisan colectivamente; Poder de Influencia (DLS3): la magnitud en que los trabajadores sienten que pueden influir en las decisiones; Motivación (DLS4): la medida en que los trabajadores realmente participan; Capacidad de Comprensión (DLS5): el nivel de habilidades analíticas de los trabajadores; Capacidad de Comunicación (DLS6): facilidades para la comunicación de los trabajadores. Calculo el componente formal de la democracia laboral (DLF) como el promedio de las primeras cuatro dimensiones, y el componente substantivo (DLS) como el promedio de las últimas seis dimensiones.

<sup>12</sup> Por razones de confidencialidad, no voy a utilizar los nombres de las cooperativas y algunos de mis entrevistados.

<sup>13</sup> El 7 por ciento no había terminado la educación primaria, el 20 por ciento sólo había alcanzado el nivel primario de educación, el 27.8 por ciento el nivel secundario, el 38.7 por ciento tenía por lo menos un año de estudios superiores o técnicos, y sólo el 6.1 por ciento estaba haciendo estudios de postgrado.

<sup>14</sup> El tema de la motivación en cuanto a la productividad será analizado en un futuro trabajo sobre los desafíos de las cooperativas venezolanas.

<sup>15</sup> Como será analizado en un futuro trabajo sobre los desafíos de las cooperativas venezolanas, su situación económica es principalmente afectada por la competencia que ellas enfrentan. La relación entre F12 y F13 en la Tabla 3 muestra que las cooperativas más exitosas son aquellas que operan en mercados nichos, es decir, sin competencia.

---

<sup>16</sup> Mi conceptualización de conciencia colectiva (CC) tiene las dimensiones siguientes: comprensión de los intereses y problemas de otros miembros (CC1); disposición a contribuir recursos hacia su solución (CC2); y materialización de esta disposición en declaraciones y/o acciones (CC3). Calculo el nivel de conciencia colectiva como el promedio de estas tres dimensiones.

<sup>17</sup> Desgraciadamente, no pude obtener información cuantitativa confiable sobre el sentimiento de comunidad entre los miembros de las cooperativas.