

Democracia laboral y conciencia colectiva en Venezuela.

Un estudio de cooperativas

Camila Piñeiro Harnecker

Socióloga. Universidad de Berkeley, Estados Unidos.

La Revolución bolivariana, originada por el rechazo del pueblo venezolano a su experiencia con el neoliberalismo,¹ se ha trazado como objetivo principal la construcción de una sociedad más incluyente, humana y solidaria, que garantice el «desarrollo humano integral» de todos los venezolanos (Constitución Bolivariana, Artículo 299). Se reconoce la importancia de la democracia participativa no solo como una herramienta de inclusión, sino también como el medio o instrumento fundamental para ese desarrollo. El artículo 62 de la Constitución expresa 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».²

En la forma de cooperativas de producción y empresas cogestionadas entre los trabajadores y representantes del Estado y/o dueños privados, la democracia laboral —el modelo de control o administración democrática de las empresas por los propios trabajadores— se ha convertido en un elemento muy importante de este proceso. De hecho, en Venezuela, el número de cooperativas (la forma más

común de democracia laboral) ha aumentado de 877 en 1998 a más de 130 000 en la actualidad.³

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 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 de su entorno. Este experimento en marcha proporciona numerosos casos de estudio para el tema central de esta investigación: la relación entre la democracia laboral y la conciencia social de los trabajadores. ¿Pueden estos extender sus intereses más allá de los individuales y colectivos, para incluir intereses sociales más amplios? ¿Cómo tiene lugar este desarrollo de la conciencia social?

Dentro de los límites de este artículo,⁴ discutiré el proceso mediante el cual los trabajadores expanden sus intereses individuales estrechos, para incluir otros más amplios compartidos por sus colectivos laborales; describo la organización interna de las cooperativas investigadas y analizo los factores más significativos que

limitan o facilitan el desarrollo de la relación entre la democracia laboral y la conciencia colectiva de los trabajadores.

Las cooperativas en Venezuela

Más que un proceso espontáneo desde abajo, el extraordinario crecimiento en el número de empresas democráticamente administradas por los trabajadores en Venezuela ha sido, en gran medida, el resultado de políticas públicas que las promueven. Por primera vez, la Constitución venezolana identifica «la autogestión, la co-gestión, 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).

Entre los diez objetivos estratégicos propuestos en noviembre de 2004 para la fase subsiguiente de la Revolución, estaba el de «acelerar la construcción del nuevo modelo productivo, rumbo a la creación del nuevo sistema económico». ⁵ Desde entonces, un gran número de gobiernos locales, instituciones y empresas estatales ha abierto espacios para las pequeñas empresas, sobre todo las cooperativas. ⁶ Aproximadamente veinte empresas privadas ociosas han sido expropiadas y entregadas a sus trabajadores para ser reabiertas bajo un modelo de co-gestión junto con representantes estatales. ⁷ En estos casos de co-gestión en empresas recuperadas, los trabajadores se organizan en una cooperativa que es propietaria de al menos 49% de las acciones de la empresa. ⁸ La idea es enlazar pequeñas empresas autogestionadas, como las cooperativas, con medianas empresas co-gestionadas 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. ⁹

En resumen, las cooperativas se han convertido en el modelo de organización del trabajo más importante de la Revolución bolivariana. Según los informes estadísticos de la SUNACOOOP, se había pasado de 877 cooperativas registradas en 1998, a la cifra de 158 917 en septiembre de 2006: un crecimiento que involucra a más de 1,5 millones de venezolanos, equivalente a más de 12% de la fuerza laboral. ¹⁰

Aunque la nueva Constitución de 1999 había reconocido esta importancia, no fue hasta que la Ley

Especial de Asociaciones Cooperativas (LEAC) se aprobara y promulgara en septiembre de 2001, que su número empezó a crecer. Esta ley facilita su creación, enfatiza la obligación del Estado de protegerlas, y extiende su condición de libre de impuestos. Pero más que a causa de 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 los programas de formación técnico-profesional denominados Vuelvan Caras. ¹¹ Un segundo ciclo de Vuelvan Caras empezó en marzo de 2006, en esta ocasión con mayor énfasis en la formación administrativa y sociopolítica de sus participantes, sobre todo promoviendo la visión de las cooperativas como herramientas para el desarrollo comunitario. Sumando el número de las formadas bajo ambos ciclos, Vuelvan Caras ha contribuido a más de 9% de todas las cooperativas registradas en Venezuela desde 1999.

Las cooperativas no son algo nuevo en el país. La década de los 70 fue un período importante del cooperativismo venezolano, después de que la ley 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». ¹² Las cooperativas de este período sobresalen por su mayor articulación; formaron 18 Centrales Cooperativas Regionales, en 1967, y la Central de Cooperativas Nacional de Venezuela (CECONAVE), en 1976. ¹³ Sin embargo, este ímpetu anterior del cooperativismo en Venezuela había disminuido considerablemente a partir de los 80. ¹⁴

Democracia laboral en las cooperativas venezolanas

Mi concepto de democracia laboral considera como sus dimensiones las siguientes:

1. Extensión: la proporción de trabajadores que participa en la toma de decisiones.
2. Modo: el grado de participación directa o indirecta de los trabajadores.
3. Alcance: el tipo de problemas que pueden ser discutidos por los trabajadores.
4. Igualdad de información: la igualdad en el acceso a la información sobre la empresa.
5. Eliminación de la división del trabajo: hasta qué punto las tareas intelectuales y manuales son compartidas o rotadas entre los trabajadores.

6. Supervisión colectiva: el grado en que los trabajadores se supervisan colectivamente.
7. Poder de influencia: la magnitud en que los trabajadores sienten que pueden influir en las decisiones.
8. Motivación: la medida en que los trabajadores realmente participan.
9. Capacidad de comprensión: el nivel de habilidades analíticas de los trabajadores.
10. Capacidad de comunicación: facilidades para la comunicación de los trabajadores.

A partir de estas variables, llamo *componente formal de la democracia laboral* al promedio de las primeras cuatro dimensiones, y *componente sustantivo* al de las últimas seis.

Según la ley, la *extensión* de la democracia laboral en las cooperativas venezolanas incluye a todos los miembros (LEAC, Artículos 21 y 26). Para asegurar que la mayoría de ellos 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%, y 75% para elecciones y análisis de reglamentos. 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).

Respecto al *modo* de la democracia laboral, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones en las cooperativas es generalmente directa. En la mayoría, no se permite representación: es «una persona, un voto». Las decisiones se alcanzan, casi siempre, 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 se hacen levantando las manos, salvo para la elección de directivos (o «coordinadores»), en cuyo caso se realizan mediante voto secreto. Pero el mecanismo de votación puede ser propuesto y decidido por los participantes en asamblea. Por otro lado, las cooperativas pequeñas, sobre todo las tradicionales, usan modos de votación más informales. 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 tiene el poder de decisión sobre todos los temas, aunque este pueda ser delegado (LEAC, Artículos 21, 26). Por tanto, el *alcance* de la democracia laboral debe incluir todos los asuntos. Algunos son discutidos directamente en plenario, mientras que otros lo son por los directivos, aunque sus 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 únicamente por el presidente, sin consultar a la asamblea. Esta práctica es más común en las nuevas cooperativas donde, como expresó un consultor para cooperativas Vuelvan Caras del MINEP, los primeros directivos se habían sentido como dueños.

El componente formal más débil de la democracia laboral es el de *igualdad de información*. Pocas cooperativas llevan la contabilidad de manera regular y aún menos han establecido mecanismos para presentar la información eficazmente a todos los miembros. Esto ocurre pesar de que SUNACOOOP les exige 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 llevar 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, deben entregar a SUNACOOOP informes trimestrales sobre su situación financiera, el número de miembros y trabajadores asalariados contratados. Pero según Carlos Molina, superintendente de SUNACOOOP, de más de 15 000 cooperativas que habían pedido el «certificado de cumplimiento» (necesario para establecer contratos con empresas estatales), menos de 10% lo había recibido porque el resto no había entregado la información requerida. Para Molina, esto mostraba que muchas no manejan la información de manera transparente.¹⁵

Aunque las cooperativas tradicionales han tenido bastante tiempo para perfeccionar su organización interna, solo una de las que estudié alcanza los niveles más altos de democracia laboral formal. Esto ocurre porque casi todas son, fundamentalmente, negocios familiares, donde la toma de decisiones es, por lo general, demasiado informal e irregular. Por ejemplo, en una de ellas, las decisiones son tomadas muy a la ligera, por solo la mitad de los miembros realmente involucrados en la producción. Por el contrario, los miembros de la que tiene los mecanismos de participación formal más avanzados 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 uno de sus miembros.¹⁶

Siete de las quince cooperativas que investigué presentan significativos avances en los componentes formales de democracia laboral, pero ninguna alcanza niveles similares de *democracia laboral sustantiva*. Aunque la existencia de mecanismos formales para la toma democrática de decisiones es un prerrequisito para alcanzar esa sustantividad —sugerida en mi estudio por

la fuerte relación entre los componentes formales y sustantivos de la democracia laboral— en muchas, su nivel es bajo.

Esto puede explicarse principalmente por las bajas *capacidades de comprensión y comunicación* de los trabajadores de las cooperativas que estudié. Más de 85% de todos sus miembros son mujeres, y esto coincide con el hecho de que más de 72% no había tenido ninguna experiencia profesional anterior, ni siquiera en el sector informal; eran, por lo general, amas de casa con escasa interacción social extrafamiliar. Otro factor significativamente relacionado con el grado de democracia laboral sustantiva de las cooperativas es el nivel escolar, pues aunque más de 62% de todos los individuos estaba participando por lo menos en una misión educativa, casi la mitad no rebasaba la primaria.¹⁷

La dificultad de estas cooperativas para lograr una democracia laboral sustantiva se deriva también de que, a pesar de su organización horizontal, no han avanzado lo suficiente en la erradicación de jerarquías —o sea, en la eliminación de la *división social del trabajo*. En las más pequeñas, la mayoría de los miembros tiene algún cargo o responsabilidad; mientras que en las mayores el número de posiciones para cada cargo aumenta, de manera que las responsabilidades son compartidas entre varios individuos, aumentando así el porcentaje de miembros que las desempeñan. La duración de los cargos es de uno a tres años; aunque se permite la reelección una vez (LEAC), son generalmente rotados entre aquellos miembros dispuestos a asumirlos.

Guiados por ideales de igualdad, tanto en las cooperativas tradicionales como en las nuevas, las tareas menos deseables, como las de limpieza y vigilancia, por lo general son rotadas entre los miembros. La rotación periódica de las tareas productivas es más común en las nuevas, 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 han votado insistentemente que los directivos dediquen ciertas horas, todos los días, a la producción directa. Argumentan su deseo de sentirse iguales a aquellos, y expresan el temor de que estos se distancien de ellos al no experimentar su realidad. Este énfasis en la necesidad de transformar las relaciones de producción de manera que se elimine la división social (no necesariamente la técnica) del trabajo, puede deberse 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 del socialismo, y debe ser eliminada en el del siglo XXI. Se propone que las

jerarquías sociales sean suprimidas, para establecer mecanismos de toma de decisión colectiva en igualdad de condiciones.¹⁸

Pero ese ambiente igualitario ha demostrado ser muy difícil de lograr. La persistente división social del trabajo en las cooperativas que estudié se debe, principalmente, a que la mayoría de los miembros tiene muy escasos conocimientos administrativos, por lo que las tareas de contabilidad y gerencia permanecen entre esos pocos miembros con un poco de experiencia o niveles educativos más altos. El éxito en la supresión de estas desigualdades dentro de las cooperativas depende también, de forma significativa, de la disposición y eficacia con que los miembros con esos conocimientos los compartan con el resto. Por ejemplo, en una de las cooperativas, la persona a cargo de la contabilidad en los inicios, enseñó pacientemente a todos cómo hacerlo, y ahora esta tarea se rota cada mes, bajo su supervisión. Mientras, en otra cooperativa, la única persona con conocimientos contables ha sido una profesora inefectiva, que 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. Algunas cooperativas tienen menos concentración de liderazgo, lo que contribuye al ambiente de igualdad necesario para una genuina democracia. Pero muchas cuentan 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 acaso su grado de efectividad depende de sus personalidades. Aquellas personas más dominantes tienden a ser menos pacientes, lo cual 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 mayor o menor disposición de los trabajadores a ejercer sus derechos y obligaciones. Una socia de una nueva cooperativa se quejó de que «algunos socios no asumen las responsabilidades y se recuestan a otros». Pero como la mayoría de los miembros pasivos e introvertidos de las nuevas cooperativas, una explicó que ella requiere más tiempo para pensar antes de tomar las decisiones, pues teme «cometer errores». Otra socia de una cooperativa tradicional contó que le tomó alrededor de tres años dejar de sentirse «muy insegura a la hora de hablar o representar a la cooperativa». En aquellas con conflicto interno, muchos miembros dijeron que 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, su

pasividad puede ser resultado más de su temor por las consecuencias de asumir liderazgo que de su intención de diferírselo a otros.

En cualquier caso, el establecimiento de mecanismos donde los trabajadores puedan evaluar colectivamente el comportamiento de cada uno, o la *supervisión colectiva*, 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, Elinor Ostrom plantea que la supervisión colectiva, junto con la imposición de sanciones graduales y adecuadas, son fundamentales para resolver estos problemas de acción colectiva.¹⁹

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

No debe sorprender, por tanto, 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 con la productividad, como fue admitido por la presidente de una cooperativa Vuelvan Caras. El principio cooperativo de compensación equitativa había sido interpretado e implementado por las cooperativas creadas por este programa 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, solo 27,8% expresó que el principio de distribución más acertado es el igualitario.

Por otro lado, a pesar de estos problemas, la *motivación* de los miembros de las cooperativas que estudié para participar en la toma de decisiones es relativamente alta. Aun en aquellas 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 a las asambleas, no solo porque en ellas se deciden cuestiones que afectan sus ingresos, sino también porque saberse dueños y responsables de 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 en la democracia laboral

Podría decirse que la motivación de los trabajadores es alta solo por el poco tiempo que la democracia laboral ha sido ejercida en estas cooperativas. Pero este estudio muestra que 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 más antiguas tienen los más altos niveles de motivación, porque han logrado consolidar estos mecanismos.

Por otro lado, aunque tiene un impacto relativamente menor, el *ingreso de los trabajadores* resulta considerable en su motivación. De hecho, 27,8% de todos los miembros encuestados dijo que segura o muy probablemente dejarían la cooperativa si se les presentara una oportunidad de trabajar para una empresa privada que les ofreciera mayores ingresos; 24,3% no sabía qué hacer; y 47,3% afirmó que no, o que es muy improbable que lo hiciera. En la mayoría de los casos, después de reconocer las ventajas de no tener jefes, los entrevistados explicaron que están dispuestos a dejar la cooperativa solo porque necesitan mayores ingresos para poder satisfacer sus necesidades básicas. La mayoría de las mujeres que se habían retirado de una cooperativa Vuelvan Caras pequeña y rural, 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*. En la muestra, la mitad de las cooperativas más democráticas tiene las situaciones económicas más favorables, mientras que la otra mitad tiene las peores. Aquellas donde la democracia laboral está más consolidada, y presenta situaciones económicas difíciles, no padecen de niveles bajos de productividad, sino de demanda y de maquinaria deficiente.²⁰ En todo caso, una situación económica menos difícil ciertamente permite a las cooperativas extender y perfeccionar sus prácticas democráticas. Así es en las dos con las situaciones económicas más favorables, las cuales han establecido autoevaluaciones semanales, y han promovido que los miembros menos experimentados dediquen más tiempo a estudiar.

Coincidiendo con la idea de que las habilidades y actitudes participativas pueden transmitirse de un espacio a otro, la 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* de sus comunidades. Estos trabajadores se sienten más preparados para participar y es común que asuman roles protagónicos.

¿Implica esto que ciertas características o experiencias anteriores de los individuos sean condiciones para lograr una genuina democracia laboral? Mi observación sugiere que no. 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 ellas como en las nuevas, es usual encontrar 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 diáfano en sus comienzos, y que más de 93% de los miembros de las cooperativas que estudié son mujeres —casi todas desempleadas con anterioridad—, es razonable suponer que la mayoría de los participantes del programa estaba interesada en obtener beneficios materiales (como un trabajo, una beca mensual de 75 dólares aproximadamente, o la reparación de sus viviendas) más que en sus aspectos ideológicos.

Con independencia de las motivaciones originales para incorporarse a las cooperativas, este estudio confirmó la idea de que el ejercicio de la democracia directa, en distintos espacios, multiplica sus efectos transformadores. Al mismo tiempo, no prueba que una predisposición o una experiencia participativa anterior sea necesaria para que los individuos logren consolidar la democracia en sus lugares de trabajo; aunque tampoco niega que con prácticas participativas anteriores tiendan a hacerlo más activa y eficazmente.

Por otro lado, la democracia laboral en las cooperativas que estudié es inversamente proporcional al *tamaño de su membresía*. Aquellas con mayor número de socios 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 Eduardo Acuña y otros explican, cuando el grupo de participantes es reducido, es posible tener interacciones más espontáneas que permitan a cada individuo desempeñar un papel protagónico e impida «sentirse parte de una masa humana que oculta la individualidad y que les incita a recluirse en el anonimato».²¹ 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.

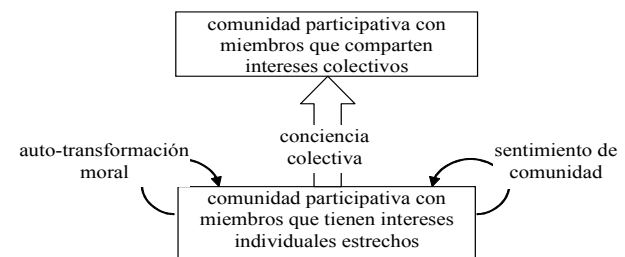
De hecho, esta investigación sugiere que la experiencia de los trabajadores en cuanto a la democracia laboral es principalmente afectada por los *conflictos internos* de las cooperativas; así como que la intensidad de los enfrentamientos está estrechamente vinculada al tamaño

de sus membresías, junto a otros factores que serán analizados más adelante.

Conciencia colectiva en las cooperativas venezolanas

Como he simbolizado en el siguiente esquema, 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 considerado que la participación de los individuos en la toma de decisiones produce en ellos efectos psicológicos que resultan en la ampliación de sus intereses individuales, al incluir otros menos estrechos, más solidarios. Esta adopción de los intereses de otros en la comunidad participativa es consecuencia de dos procesos que se refuerzan mutuamente: la *autotransformación moral* de los individuos y la emergencia de un *sentimiento de comunidad* entre ellos. La autotransformación moral —expresada en su autopercepción— 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. El empoderamiento producido por la dinámica transformadora de la participación facilita que los individuos rompan con su individualismo estrecho y acepten la interdependencia con otros miembros de la comunidad, generando así un sentimiento comunitario. Este efecto integrador de la práctica democrática hace que los participantes sientan que pertenecen, como iguales, a la comunidad. Esta pertenencia se experimenta en igualdad de derechos y obligaciones, no solo en términos formales, sino sustantivos, en la medida en que las decisiones tomadas a través de un proceso genuinamente democrático son vistas como medidas colectivas e impersonales, que no limitan libertades individuales.

Proceso de expansión de los intereses de individuos en el ejercicio de la democracia participativa en una comunidad



Coincidiendo con la idea de que la participación genuinamente democrática anima a los individuos de una comunidad a ver los intereses de otros como

propios, este estudio encuentra una relación muy fuerte entre los niveles de *democracia laboral* en las cooperativas y los de *conciencia colectiva* de sus miembros. Defino *conciencia colectiva* a partir de tres variables: comprensión de los intereses y problemas de otros miembros; disposición a contribuir a las soluciones, y materialización de esa disposición en declaraciones y/o acciones.

En aquellas cooperativas donde la democracia laboral está más consolidada, los trabajadores parecen estar más atentos y sensibles a los intereses de los demás miembros. Esto se evidencia en reuniones donde se discuten los casos de ausencias, problemas de salud o personales. Por lo general, el foco de estos análisis se centra en cómo estos problemas afectan el bienestar de esos miembros y disminuyen su productividad.

Esta conciencia colectiva es aún incipiente, sobre todo en las cooperativas menos democráticas y en particular en aquellas sin mecanismos eficaces de supervisión colectiva. Por ejemplo, en estos casos 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% declaró que la distribución del ingreso debe ser según la productividad de cada miembro, 26% según el esfuerzo que estos hagan, 27,8% igual para todos, mientras que solo 5,7% según las necesidades y 15,7% 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 aquéllos con necesidades mayores, algunos explicaron: «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». Aun en una de las cooperativas más democráticas un socio expresó: «La idea es que todos produzcamos igual para que todos cobremos lo mismo». 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, sino a la productividad».

No obstante, los trabajadores de las cooperativas más democráticas están relativamente más inclinados a destinar recursos propios y colectivos para la solución de los problemas de otros miembros. Una cooperativista dijo: «Si hay un miembro con una necesidad, la cooperativa debe ayudar». Estas buenas intenciones generalmente son materializadas en la forma de asignaciones de licencias pagadas y préstamos sin

intereses 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— entregado 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 autotransformación moral de sus miembros. «Desde que estoy en la cooperativa me siento útil y feliz, y mi comprensión de muchas cosas ha aumentado», dijo una cooperativista. «Yo me siento un 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». Más de 86% de todos los miembros encuestados expresaron sentirse más preparados; más de 82% valoraba las labores manuales como tan o casi tan importantes que las intelectuales; y más de 56% 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,²² es notable en sus referencias a los problemas y preocupaciones que comparten: «Todos tenemos los mismos problemas». «Todos estamos logrando algo juntos, sin jefes». 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». «La cooperativa es como una familia: uno se esfuerza todo lo que uno puede, y los problemas de uno los entienden mejor».

Factores que influyen sobre la conciencia colectiva

Aunque tanto la autopercepción de los trabajadores sobre su transformación moral, como sus niveles de conciencia colectiva están fuertemente relacionados con sus experiencias de participación democrática en las cooperativas, la conexión entre ambas no resultó tan clara en mi estudio. Esto se debe a la existencia de otros factores que disminuyen o promueven 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, entre los trabajadores de las cooperativas que estudié, es el grado de *conflicto interno*, que también coincide con el *tamaño de sus membresías*, según se apuntó 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 más asociados tienen, surgidas bajo la misión Vuelvan Caras. Estas cooperativas se suponen formadas por personas que han compartido por lo menos seis meses en un aula, con un ambiente igualitario y solidario. En realidad, 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 juntas. Las discrepancias emergen entre grupos con diferentes posiciones en cuanto a la actuación de los directivos y, en las 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 estas. En un caso, fueron los instructores los que habían nombrado el primer grupo de directivos, dejándole a la asamblea solo 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 no pedagógica ni transparente, ha tenido serias consecuencias negativas para la cohesión y confianza entre los miembros.

Algunas discrepancias internas provienen de que los más esforzados se sienten utilizados o «explotados» por los que trabajan por debajo de sus capacidades. Como expliqué antes, esto ocurre solo en cooperativas donde la distribución es igualitaria y no hay una eficaz supervisión colectiva. Es importante destacar que en aquellas con mecanismos de supervisión colectiva, la distribución igualitaria no ha resultado en baja productividad ni comportamientos parasitarios.

A diferencia de las tradicionales, 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. Solo una de las nuevas 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 cooperativa La Alianza, dijo, «estas convivencias donde 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.²³

De hecho, la cantidad de *formación sociopolítica* 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 se origina en la influencia del movimiento canadiense Antigonish, que 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».²⁴

Según los resultados de mi investigación, además de los miembros de las cooperativas tradicionales y algunos con un interés particular en estos temas, los individuos que habían recibido la mayor cantidad de horas de instrucción sociopolítica eran 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 este programa. Los instructores fueron contratados sin un proceso selectivo que asegurara su preparación técnica e ideológica para enseñar a personas de sectores 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.²⁵

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. 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. 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. Aunque hay otros factores que también influyen negativa o positivamente, el desarrollo de esa conciencia es resultado, en gran medida, de sus experiencias con el ejercicio de la democracia participativa en el lugar del trabajo. Es decir, la variable dependiente es la conciencia colectiva y la independiente es la democracia laboral. La práctica de la participación en otros espacios es el más importante entre todos los factores que intervienen en esta relación. Esta promueve tanto la consolidación de la democracia laboral como el desarrollo de la conciencia colectiva de los trabajadores.

También queda evidenciado que, aunque la participación tiene un sólido efecto educativo y autotransformador en los miembros de las cooperativas, otros factores impiden la total realización de su efecto integrador. El surgimiento de un sentimiento de comunidad entre ellos es socavado por conflictos internos, provocados en gran medida por inexperiencia en cuanto a relaciones sociales y tareas administrativas, y agudizados por la ausencia de mecanismos eficaces de supervisión colectiva. Estos desacuerdos parecen afectar significativamente sobre todo a las cooperativas con grandes membresías, donde la práctica participativa se limita mucho.

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 combinados con un liderazgo inadecuado y contraproducente de algunos miembros, dificulta la desconcentración de tareas intelectuales en las cooperativas.

Por otro lado, aunque no se ha analizado en este artículo, el intercambio económico de las cooperativas venezolanas tiene lugar fundamentalmente a través de un mercado capitalista, lo que 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 prácticas incompletas o corrompidas, que operan solo unos pocos días por semana o contratan trabajadores asalariados permanentemente. Para evitar estos efectos del mercado y consolidar las prácticas democráticas en ellas, es necesario establecer mecanismos de coordinación con las comunidades que las rodean, bajo los principios de la planificación democrática. Esto permitiría, de manera simultánea, 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 del ejercicio de la democracia participativa, el establecimiento de mecanismos de planificación democrática los acercaría a la meta de crear una sociedad más solidaria.

Los resultados de esta investigación sugieren que esta meta no es inalcanzable, pues las personas se muestran capaces de adoptar los intereses de otros con los que interactúan mediante la práctica democrática.

Notas

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

2. La necesidad de «empoderar a la gente» (es decir, permitir a los ciudadanos convertirse en protagonistas del proceso de transformación social, en lugar de 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 de 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. La Ley de Consejos Locales de Planificación Pública, de junio de 2002, fue un intento de democratizar el presupuesto de los gobiernos municipales. Más recientemente, con la Ley de Consejos Comunales, de abril de 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 de co-nominar candidatos para la Corte Suprema, el Consejo Electoral Nacional, y el Consejo Republicano Moral.

3. Según la Superintendencia Nacional de Cooperativas (SUNACOO), este era el número de cooperativas registradas en Venezuela en septiembre de 2006. Ciertamente, puede ser mucho mayor que el de cooperativas realmente funcionando. Varios críticos plantean que 75% de las nuevas cooperativas ha desaparecido (Véase Oscar Bastidas Delgado, «Afirman que boom cooperativo es improvisado», *El Universal*, Caracas, 13 de noviembre de 2006). SUNACOO realizó un censo de cooperativas activas entre agosto y septiembre de 2006 y solo 48 073 se presentaron, lo que podría indicar que aproximadamente 86 000 de las registradas, que no

participaron en el censo, no están o nunca estuvieron en operación (www.sunacoop.gov.ve/cierre_balance_positivo.html).

4. Este texto es parte de una investigación mayor, consistente en un estudio de doce cooperativas de producción y tres asociaciones civiles ubicadas en tres regiones venezolanas (Caracas, y los estados de Lara y Mérida) que conduje entre junio y agosto del 2006. 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 del cooperativismo en Venezuela (11), además de análisis en archivos y publicaciones. 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), y dos casos de servicios turísticos.

5. Hugo Chávez Frías, *Taller de Alto Nivel «El nuevo mapa estratégico»*, Ministerio para la Información y la Comunicación, Caracas, 2004, p. 32.

6. 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 estas. 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.

7. Estas expropiaciones se basan en el Artículo 115 de la Constitución Bolivariana que establece un límite a la propiedad privada «por causa de utilidad pública o interés social» (Marie Trigona, «Workers in Control: Venezuela's Occupied Factories», *Venezuelanalysis.com*, 9 de Noviembre de 2006, <http://www.venezuelanalysis.com/articulos.php?artno=1872>). Además, el gobierno de Chávez está evaluando otras 700 empresas ociosas que también podrían ser expropiadas y entregadas a sus trabajadores. De estas, 155 se han comprometido a implementar la co-gestión, y otras 60 estaban en negociación (entrevista con Luis Primo, 22 de marzo de 2006).

8. 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 (Hugo Chávez Frías, «Discurso sobre el Acuerdo Marco de Corresponsabilidad para la Transformación Industrial», Caracas, 8 de junio de 2006).

9. Sin embargo, la aplicación de la co-gestión en las empresas estatales ha encontrado muchos obstáculos, y parece estar estancada (Michael A. Lebowitz, *Construyámoslo ahora: el socialismo para el siglo XXI*, Centro Internacional Miranda, Caracas, 2006, cap. 7).

10. Sharat G. Lin, «Five Worker-controlled Factories in Venezuela», *Venezuelanalysis.com*, septiembre de 2006 www.venezuelanalysis.com/articulos.php?artno=1812. Del número total de cooperativas, más de 60% son de servicios y alrededor de 30% de producción. De acuerdo con el segundo y tercer informe trimestrales de SUNACOOP de 2006, del total de 158 917 cooperativas en Venezuela, 61,09% son de servicios, 29,04% de producción, 2,97% de protección social, 1,79% de consumo, 2,02% de ahorro y crédito, y 0,45% de vivienda (<http://www.sunacoop.gov.ve/siscoop/siscoop.swf>).

11. Cinco de las quince cooperativas que investigué fueron creadas como parte de este programa. Según el Ministerio de Economía Popular (MINEP) a cargo de este programa, 134 763 venezolanos (7 592 en el primer ciclo) se habían graduado y creado más de 7 000 cooperativas (MINEP, «Graduados 134 763 lanceros MVC e inaugurado CFS Manuel Piab», 29 de marzo de 2007). Camila Piñeiro, «The New Cooperative Movement in Venezuela's Bolivarian Process», *Monthly Review Online Magazine*, 5 de diciembre de 2005.

12. 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, p. 23.

13. Las cinco cooperativas «tradicionales» (es decir, creadas antes que comenzara el proceso bolivariano en 1999) que investigo son parte de la Central Cooperativa de Servicios Sociales de Lara (CECOSESOLA), una red de 80 cooperativas de producción y consumo, asociaciones civiles y grupos sin figura legal, que agrupa aproximadamente 200 000 miembros, de los cuales 300 son trabajadores.

14. Para 1997, había solo 766 cooperativas con 201 366 miembros. De este total, 32,4% eran de crédito y servicios, 22,2% de transporte, 8,2% de producción agrícola, y solo menos de 2% de producción industrial o artesanal (Véase Oscar Bastidas, «El cooperativismo...», ed. cit., pp. 24-26 y 29).

15. Entrevista a Carlos Molina, 23 de agosto de 2006.

16. Por razones de confidencialidad, no utilizo los nombres de las cooperativas y de mis entrevistados. Las entrevistas se realizaron, de manera directa, entre el 7 de julio y el 25 de agosto de 2006.

17. 7% no había terminado la educación primaria, 20% solo había alcanzado el nivel primario de educación, 27,8% el nivel secundario, 38,7% tenía, por lo menos, un año de estudios superiores o técnicos, y solo 6,1% estaba haciendo estudios de posgrado.

18. Carlos Lanz, *Dossier para la crítica de la división social del trabajo*, julio de 2005, <http://www.aporrea.org/ideologia/a17683.html>.

19. Elinor Ostrom, *Governing the Commons: the Evolution of Institutions for Collective Action*, Cambridge University Press, Cambridge-Nueva York, 1990, <http://mrzine.monthlyreview.org/harnecker051205.html>.

20. Aunque no me extendo sobre este problema en el presente artículo, mi investigación demuestra que la situación económica de las cooperativas se ve afectada principalmente por la competencia que enfrentan. Las cooperativas más exitosas son aquellas que operan en mercados nichos, es decir, sin competencia.

21. Eduardo Acuña, Alejandra Núñez, Mario Radrigán, «Un marco conceptual para el estudio de la participación», *UNIRCOOP*, v. 1, n. 1, San José de Costa Rica, abril de 2003, p. 80.

22. Desgraciadamente, no pude obtener información cuantitativa confiable sobre el sentimiento de comunidad entre los miembros de las cooperativas.

23. Entrevista con Mario Grippo, 8 de julio de 2006.

24. José Martínez Terrero, *Las cooperativas de Venezuela*, Centro Gumilla, Caracas, 1972, pp. 18-9.

25. Yolanda D'Elia, ed., *Las misiones sociales en Venezuela: una aproximación a su comprensión y análisis*, Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales, Caracas, 2006. p. 75.