



INTRODUCCIÓN

La República Bolivariana de Venezuela “MI PATRIA”, vive uno de sus momentos cumbres en el firmamento nacional y en el panorama internacional, con el planteamiento del Socialismo Bolivariano del Siglo XXI. Son más de 20 años de Revolución con este objetivo y más de 8 años sin su mentor, su líder, el Comandante Hugo Chávez.

Decía el filósofo obrero alemán, que el enterrador del capitalismo sería la clase obrera a la cual me honro en pertenecer. Tenemos entonces una deuda monumental con este pensador, y más aún con el comandante Chávez, quien nos dejó como legado una ley orgánica de trabajadores y trabajadoras en 2012, que es fuente fundamental política y jurídica para romper con la esclavitud que el capital somete al proceso social del trabajo y nos orienta el camino para la construcción del Socialismo Revolucionario del Siglo XXI. Esa deuda la siento mía, y pretendo con estos diez apuntes aportar mi experiencia teórico práctica a toda la clase obrera de Venezuela, pero en especial a los integrantes de los Consejos Productivos de Trabajadores y Trabajadoras (CPTT) de Ciudad Guayana, estado Bolívar, donde trabajo en las empresas básicas desde los años 1970.

La clase obrera debe reflexionar y entender que somos los sujetos productores de la riqueza social y que el resultado de esa producción debe ser utilizada para obtener la mayor suma de felicidad posible al pueblo todo, para la construcción de la sociedad justa y amante de la paz, entonces obligatoriamente, se debe aplicar la justa distribución de la riqueza, eso significa que la riqueza socialmente producida debe regresar a los sujetos que la produjeron, en corresponsabilidad con el estado, para que se cumpla el estado democrático y social, contenido en nuestra carta magna.

Debo agradecer a mis hermanos de clase del Centro de Formación Negro Primero de CVG Alcasa por compartir sus saberes con este servidor, como también a los integrantes de la Universidad de Trabajadores “Jesús Rivero” núcleo CVG Alcasa, pieza clave en el nuevo modelo de participación y protagonismo obrero, y muy especialmente al profesor Carlos Lanz Rodríguez, guía y ejemplo ético para la construcción del nuevo modelo de sociedad.

“Juntos seremos invencibles” Simón Bolívar

CONTENIDO

- Prologo / Nieves Tamaroni— p 2
- Propuesta Organizativa— p 3
- Papel de trabajo para los CPTT— p 4
- ¿Con quién es la Alianza? — p 5
- Integración de los procesos— p 6
- La validez ética— p 7
- Ciencia, tecnología e independencia—p 8
- Seguridad y defensa— p 9
- ¿Cómo sebe ser un consejista revolucionario? — p 10
- ¿Qué nos reclama la Siembra de Chávez?— p 11
- Presentación CPTT— p 12
- Normativas Control Obrero Alcasa (papel de trabajo)— p 19

PROLOGO

Nieves Tamaroni

Desde la llegada de la Revolución Bolivariana a Venezuela en 1999 hasta nuestros días, muchas han sido las experiencias e iniciativas impulsadas desde el gobierno nacional en materia de organización popular, en especial interés han tenido desde el presidente Chávez hasta el presidente Maduro, en incentivar la organización de la clase trabajadora; hemos pasado por Brigadas Obreras, Patrulla de trabajadores, Consejos de fábricas y ahora en medio de este proceso revolucionario, donde se han cometido muchos errores, donde también se intenta rectificar para continuar con la lucha por el socialismo, son decretados por el Presidente Nicolás Maduro, los Consejos Productivo de Trabajadores y Trabajadoras; una vez más en el intento de organizar a la clase trabajadora en torno a la producción en cada fabrica o empresa.

En este Marco el compañero Alcides Rivero, trabajador del sector aluminio de Guayana ha estado haciendo reflexiones, llamados de atención e incluso un estímulo a la discusión en torno al rol de la clase obrera y en específico de los Consejos Productivo de trabajadores (CPTT), en esta nueva etapa en que entra la revolución, la cual está inmersa en una crisis económica sin precedentes y un bloqueo económico bestial por parte del imperio gringo.

Alcides Rivero fue trabajador de Sidor, la siderúrgica más grande del país y una de las más grandes de Latinoamérica desde 1.978 hasta 1.998 y en la empresa del aluminio Alcasa desde 2.002 hasta el presente, actualmente es coordinador de la formación política e ideología del Partido Socialista Unido de Venezuela (PSUV), de la Parroquia Simón Bolívar, del Municipio Caroní del Estado Bolívar.

Dentro de esta coordinación desarrolla círculos de estudio y trabajo con los militantes de base del partido en esa Parroquia. Alcides ha sido siempre un entusiasta impulsor de la formación de la clase obrera y ha estado en permanente lucha en defensa por la democracia participativa y prota-

gónica de las clases populares y por supuesto de los sectores obreros. Participó en la construcción del Plan Guayana Socialista y en la comisión de formación que se desprendió de dicho plan.

En sus “capsulas” de reflexión del material que aquí se presenta, enfatiza el valor de la ética como bandera en cada uno de sus análisis y aportes para la consolidación y concreción de los CPTT, no solo en su estructura y reglamento de funcionamiento, sino en temas neurálgicos como la seguridad y defensa del territorio en cada uno de los centros productivos, prefigura de la misma manera la independencia en materia de ciencia y tecnología para romper la dependencia de los grandes centros de poder tecnológico.

Cuando menciono el término “capsula”, para referirme a cada uno de los temas abordados por el autor, es con la intención de estimular su desarrollo en cada uno de los círculos de estudio o talleres donde se vayan a impartir, con el objeto de que se vaya generando una construcción colectiva de cada tema que pueda convertirse en un material de referencia y consulta por los grupos de bases.

En los actuales momentos la clase obrera vive uno sus peores momentos de crisis de protagonismo y liderazgo después de la derrota de la CTV, producto de muchas divisiones, burocratización de su dirigencia, la no separación de sus sindicatos con el gobierno; en fin esto es historia para otro momento, lo que si es importante rescatar es que somos la clase que tiene la fuerza de trabajo en sus manos y los instrumentos de lucha a disposición, está en nuestras manos rescatar las formas de lucha, y las formas de organizarnos para convertirnos en el país potencia que soñaba el “arañero de Sabanetas de Barinas”.

* Dirigente estudiantil en el Instituto Universitario Politécnico Experimental de Guayana (actualmente UNEXPO). Años 1986-1989. /Militante del Partido Socialista de Trabajadores (PST) 1986-1990. /Activista en la Constituyente Educativa en Caroní, que recogió los aportes para la construcción de la Ley Orgánica de Educación. /Coordinadora y facilitadora de la conformación de las Brigadas Bolivarianas de Salud del Municipio Caroní, Estado Bolívar. /Co redactora e impulsora de la propuesta de la creación de los Gobiernos Comunitarios en el Municipio Caroní, Estado Bolívar. /Miembro de la Red Nacional de Investigación- Acción Simón Rodríguez. /Militante del PSUV y responsable de Patrulla de trabajadores. /Facilitadora de la Universidad Bolivariana de trabajadores en el eje sociopolítico y coordinadora académica del Centro de Formación CVG Alcasa, desde su creación hasta el año 2012. /Co redactora de la propuesta de los Consejos de Fabrica para las empresas básicas de Guayana. /Participante como ponente en el encuentro “Intelectuales, democracia y socialismo”, organizado por el Centro Internacional Miranda. Junio 2009. /Integrante de las mesas de trabajo del Plan Guayana Socialista 2009-2019. /Actualmente integrante de la corriente política Liga Unitaria Chavista Socialista-LUCHAS.

Propuesta organizativa CPTT

Propuesta organizativa Provisional de gestión para CVG Alcasa, a partir de la puesta en marcha de los **Consejos Productivos de Trabajadores** anunciados por el Presidente de la República Nicolás Maduro.

Para la construcción de una propuesta de estructura organizacional y funcional de CVG Alcasa, incluye Reglamentos y Manuales, consideramos necesario crear un equipo comprometido con el proceso Revolucionario, que realice jornadas de consultas y debates permanentes con la clase obrera, que incluya a jubilados y pensionados. Además, debe tener como referencia el Plan Guayana Socialista y las experiencias del funcionamiento de mesas de trabajo, vocerías y contraloría obrera en CVG Alcasa, como también la Clausula nro:145 del contrato colectivo 2007-2009 de Alcasa.

La propuesta debe tener consistencia político-teórica con los planteamientos y lineamientos impartidos por el presidente Nicolás Maduro Moros con respecto a la instalación de los Consejos Productivos Socialistas, para el nuevo modelo de gestión y el plan productivo, para deslindarse de la visión capitalista neoliberal y darle fortaleza y concreción a los preceptos establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) y el Plan de la Patria 2019-2025.

Este equipo debe tener un tiempo consensuado para emitir o presentar informes parciales y totales para el documento final.

También proponemos como propuesta organizativa de funcionamiento provisional de CVG Alcasa, los siguientes conceptos:

1 La estructura jerárquica actual debe estar subordinada a las decisiones colectivas de los CPT instalados en las áreas productivas, así mismo los voceros de los CPT deben ser los integrantes de la junta Directiva provisional.

2 No deben haber privilegios en el trabajo de los integrantes de los CPT, con igualdad sustancial de sus integrantes, basado en la planificación participativa y protagónica.

3 Las áreas de servicio y/o administrativos deben ser parte integral, y tener vocerías en los CPT operativos; esto significa la atención permanente de los servicios requeridos por las áreas operativas.

4 El Presidente de la Empresa debe ser el coordinador de los CPT instalados, para viabilizar sus propuestas, teniendo como premisa el mandar obedeciendo establecido en el Plan de la Patria 2019-2025.

5 Los CPT, en conjunto con los organismos del estado (Milicia Bolivariana) deben plantearse la necesidad de garantizar un plan de seguridad y resguardo de las instalaciones y equipos de la empresa.

6 El Gobierno Nacional, en conjunto con las autoridades regionales, la CVG y los CPT deben definir la propuesta estratégica para el arranque de las empre-



sas del sector aluminio, esto significa la necesidad de tener un balance real de la situación operativa y de mantenimiento de nuestras líneas de operación.

7 Concretar espacios de integración por procesos en las entidades de producción del sector aluminio, con el propósito de concretar la unidad en la diversidad de la clase obrera.

8 Concretar de manera expedita el desarrollo de empresas de propiedad social comunal en nuestro municipio, con la producción de aluminio y su desarrollo aguas abajo, como también las relacionadas con la producción agrícola y los Claps.

Un Hermano del alma. Alcides Rivero- trabajador de Alcasa.

Papel de trabajo para los CPTT

El Guerrillero Heroico Ernesto "Che" Guevara decía: No se puede construir el Socialismo, con las herramientas melladas de Capitalismo. Entonces es necesario que todos los compañeros y compañeras que integren los CPTT, tengan **conciencia política** de la **responsabilidad** que demanda, estar en una organización revolucionaria, como lo es la propuesta consejista.



Esto significa tener claridad meridiana, en cuanto a las estructuras y funcionamiento de nuestras empresas, regida en su casi totalidad por la **Cultura Neoliberal**, favorecedora de la Burguesía Nacional e Internacional.

Estamos enfrentando entonces, un Gran Reto, como Clase Trabajadora y como Individuos Social, no podemos seguir jugando al **Fetiche Mercantilismo Grosero** y a la **Sed de Dinero** que practican las élites y los burócratas de Estado. La clave está en transformar el funcionamiento y operación de nuestras empresas, para que producto de nuestro **Trabajo Liberdor**, podamos aportarle a la sociedad en su conjunto, resultados que se vean reflejados en el **Buen Vivir** del pueblo todo.

Pero para conseguir estos resultados, requerimos de un Estado ético, **con servidores públicos honestos y eficientes**, que exhiban una conducta moral en sus condiciones de vida y en la relación con su pueblo. Se trata de entender y accionar para la transformación socio-cultural de **Todo lo que Hacemos**.

Siguiendo las orientaciones del Che Guevara, las Presidencias y las Juntas Directivas son la máxima autoridad de las empresas ¿Eso se mantendrá así, luego de la instalación de los CPTT?

¿Cómo se van a seguir tomando las decisiones?

El Comandante Maduro dio, unas orientaciones ¿Se están cumpliendo?

¿Quién le hace seguimiento, a las orientaciones del Presidente-Obrero?

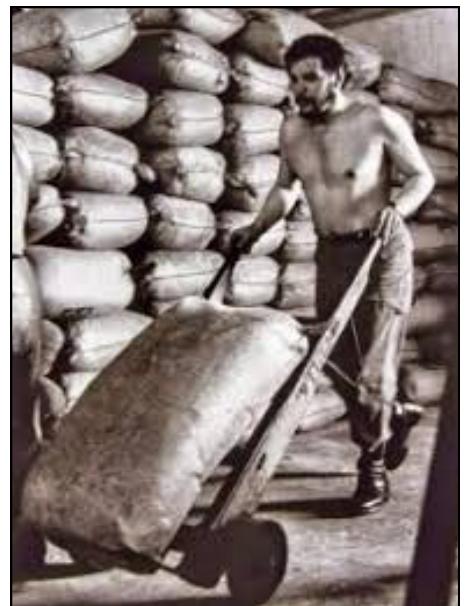
¿O somos nosotros, como Clase, que debemos actuar?

Déjenme decirle que los CPTT deben ser las células orgánicas del Estado Socialista, que no es un apéndice del partido, que tiene autonomía y que debe cumplir con el proyecto de país. Además, debe cumplir con las tareas Políticas-Culturales, que no solo es producir, si no que debe abordar la **distribución y el consumo**, dicho de otra manera, es en los Consejos donde comienza la Construcción Industrial del Socialismo Bolivariano del Siglo 21.

Siendo así, **se deben acabar con los Privilegios y las jerarquías parásitarias**. Son la **Solidaridad y la Rendición de Cuenta** nuestras cartas de presentación, son empresas **productivas y auto sustentables** con **Trabajadores y Trabajadoras Honestos**, que **Enseñen con el Ejemplo**, para que las masas vean y perciban que vale la pena seguir luchando por una manera distinta de Gestionar las Empresas Públicas, que son **Propiedad de Todos los Venezolanos** y que ustedes son unos simples delegatarios de un cargo que la Revolución les ha asignado en favor de la esperanza de la humanidad.

Ustedes deciden el Camino de la Historia de la Clase Obrera Venezolana.

Un Hermano del alma. Alcides Rivero- trabajador de Alcasa.



¿CON QUIÉN ES LA ALIANZA?

Seguimos con los aportes a los Consejistas, de acuerdo al Decreto Nro: 41.336, emitido por el Gobierno Bolivariano, que encabeza el Comandante-Obrero NICOLAS MADURO.

Quiero en esta oportunidad referirme a dos aspectos de gran importancia en la instalación y desarrollo de los CPTT, me refiero a la dupla ALIANZA ESTRATÉGICA Y DESARROLLO ENDÓGENO.

Lo primero que tengo que decir, que la alianza de los Modelos Neoliberales son: Gobierno-Burguesía o sea Burócratas-Empresarios, con complicidad de la Central de Trabajadores (CTV) que desembocó en el Desarrollo Exógeno y en el Caracazo, esta fue la expresión genuina de la IV República.

¿VAMOS A REPETIR O ESTAMOS REPITIENDO, ESTA SITUACIÓN?

Entonces es de vital importancia para la Revolución Bolivariana y para los CPTT, revisar, o sea hacer un análisis concreto de lo producido en el país y a donde fue a parar, ese producto fruto del esfuerzo de la Clase Trabajadora Venezolana.

Invito a investigar de manera seria y responsable, pero les doy un dato revelador del Sector Aluminio:

En los últimos 20 años de la producción aluminio primario en el país, el 70% fue a parar a las empresas privadas y a las trasnacionales y solo el 30% para nuestras empresas estatales, repito invito a investigar, estos datos son de fácil acceso.

El Comandante Chávez, en el Plan de la Patria, nos dejó una tarea

pendiente, que es convertir a Venezuela en un País Potencia, entonces el camino a seguir lo tiene que marcar la Clase Obrera Vene-

jo al bloqueo gringo, aquí me quiero referir a la alimentación del pueblo.

Nuestra alianza estratégica para el Desarrollo Endógeno, es con el campesinado que labra la tierra y produce, entonces me imagino a los tres sectores del hierro-acero-aluminio, integrados para abordar en Guayana los Ejes Productivos de las Comunas con vocación agrícolas, localizados en: Vía Ciudad Bolívar, El Pao, Caruachi y Upata en el Municipio Caroní, conjuntamente con la Alcaldía y la Gobernación, con su emulación en todo el país.

El abordaje no solamente debe ser para cubrir monetariamente nuestra Responsabilidad Social con las Comunidades organizadas, si no más bien para colocar nuestras Capacidades Técnicas de cada una de las empresas, para la fabricación y reparación de herramientas y maquinarias agrícolas, en los talleres centrales existentes en planta; así mismo los equipos desincorporados y sin uso que existen y que pueden ser utilizados en el área agrícola, aquí juegan un papel importante los trabajadores y las trabajadoras que realizan investigaciones para la modificación y diseños de máquinas.

Se trata también de Incentivar y Avivar el Ingenio de la Clase Trabajadora, para que entendamos de una vez por todas que produciendo en las Empresas Industriales con la Vinculación Permanente con los hermanos productores del Campo, seremos invencibles y sería el Camino Perfecto para la Venezuela Potencia.

Un Hermano del alma. Alcides Riveiro-trabajador de Alcasa.



El 70% de la producción del aluminio nacional es para la exportación

zolana, que integra los CPTT, esto es un **Compromiso Patrio Ineludible**; significa asumir con mucha voluntad y compromiso político, los siguientes aspectos:

1. Debemos darle prioridad con nuestra producción (hierro-acero-aluminio-otros) a las Empresas Estatales Aguas Abajo, hasta cubrir sus capacidades instaladas de producción, esto requiere de un diagnóstico técnico (seguro que ya está hecho) de la **Situación Real Operativa** de estas empresas del Estado; así mismo se deben hacer alianzas, con empresarios Bolivarianos honestos que tengan voluntad para el desarrollo económico y social del país. Entonces bien claro que la alianza perfecta es: Gobierno Bolivariano-Clase Obrera, Empresas Estatales aguas abajo y Empresarios honestos.

2. Existe una máxima que dice; toda nación debe producir lo que consume, así mandamos Pal' cara-

INTEGRACIÓN DE LOS PROCESOS

La Burguesía tiene sus códigos y cuando el más grande se come o se traga al más pequeño, la Clase Burguesa interpreta, que se está integrando al Superior, esta apreciación no existe o debe desaparecer del verbo e interpretación de los Consejistas, que pretendemos la Construcción del Socialismo Bolivariano del Siglo XXI, a través de los CPTT. Se trata de nuevos Códigos Revolucionarios, expresados y convenidos en los debates permanentes de los Consejos, es entonces la integración por procesos, como también la Corporación por procesos y no la Corporación de Empresas, como en la IV República; esto es fundamental que lo entendamos, es la **negación de las Estructuras y Organización del trabajo del Sistema Neoliberal-Capitalista**, son pues las nuevas vías para liberarnos, como Clase Obrera e implantar, **un Gobierno de los Trabajadores, al Servicio del Pueblo.**



Alcasa fue la empresa pionera en implementar procesos participativos de gestión con la Cogestión que inició en 2005 cuando llega a la presidencia de la empresa el profesor Carlos Lanz.

Comencemos con la explicación por procesos:

Debemos antes que todo, reseñar que las Empresas del Estado, están históricamente divididas y fragmentadas por Gerencias, que es la figura principal del Sistema Neoliberal, Operador Imperante. Entonces debemos Inexorablemente, unir estas empresas por sector (Hierro-Acero-Aluminio, Otras) e Integrarlas por procesos, con sus coordinadores, llámese: Comercialización, Personal, Administración, Planificación, Seguridad Industrial, Seguridad Pa-

trimonial, Sistemas, HCM, Talento Humano, en fin todas las gerencias afines o gemelas deben ser integradas, para mejorar su **Eficiencia y Utilidad Pública** en función del Proyecto País, como también la propuesta de un Contrato Único por Sector.

Esta **Acción Transformadora** disminuye los procesos burocráticos, el papeleo excesivo, el individualismo posesivo, la corrupción, la usura y la especulación y la estafa en la procura de materiales, equipos y repuestos comunes en áreas de servicio y operaciones generales.

La planificación, la contabilidad y los costos deben ser de **Dominio Público y Democrático**, dicho de otra manera, la unión e integración de las empresas, representan una **Combinación de Organización Social**.

Otro aspecto de la integración de las empresas, se corresponde con la investigación de **las Mafias y los Carteles** encubados en nuestra empresa con **Complicidad Interna**, para desmantelarlas, hasta derrotarlas, solo basta con revisar las Ventas y Compras históricas y se encontrarán, con los **Vividores del Trabajo Ajeno**.

Por último, que para mi es lo Primero, significa la Integración y Unidad de la Clase Obrera, en sus Distintos Niveles técnicos y Administrativos, para incentivarle su creatividad, lo cual permitirá eliminar las Asimetrías existente en cuanto a Salarios y Beneficios, **No son privilegios, es Trabajo Productivo y Liberador**, con preeminencia, que cualquier trabajador pueda laborar en las empresas del ramo, sin sentir que es un extranjero en su tierra, es que aceptemos a nuestros hermanos, que puedan cumplir una tarea productiva de manera natural, en cualquiera empresa Unida e Integrada.

Es Pensar en Todos, para que Todos piensen en Uno, es el Sistema de **Organización del Futuro**, sobre el Capitalismo Decadente.

Un Hermano del alma. Alcides Rivero- trabajador de Alcasa.

LA VALIDEZ ETICA

Quiero comenzar este escrito con aspectos definitivos para la Construcción o Destrucción de un Modelo de Sociedad o un Modelo de Producción, eso significa que como está organizado el trabajo para la producción, así mismo, está organizada la Sociedad, para ello indico elementos históricos recientes y otros de larga data.

El Primer Plan Socialista para el Desarrollo Económico y Social de la Nación 2007-2013, conocido como el Proyecto "Simón Bolívar", tiene como directriz, siete líneas estratégicas y comienza su desarrollo, con la **Nueva Ética Socialista**.

En mi concepto la IV República la destruyó y se cayó por la **"Corrupción y la Pobreza"** al cual fue sometida la Patria.

Desarrollo

El primer aspecto, significa que como sociedad tenemos un problema ético que resolver, esta visión del proyecto Simón Bolívar, fue del Comandante Hugo Chávez, y es la clave para el embrión que está naciendo con los Consejistas y los CPTT, ordenado y guiado por el Comandante-Obrero NICOLAS MADURO.

Aquí se trata de la **Refundación ética y moral** de todo aquel o aquella que integre los CPTT..

Es la confrontación entre el Viejo sistema, basado en la codicia personal y afán de lucro y el Socialismo solidario y de realización colectiva, para el bien común.

Es la Convicción que si nosotros, **no cambiamos Nuestra Conducta Política**, de nada valdría, esta política acertada del gobierno Revolucionario, es la configuración de una **Conciencia Revolucionaria, para superar la ética del capital**.

No es que todo el mundo sea Deshonesto o Corrupto, pero pega un tufo, en varios y varias funcionarios de gobierno, que **cambiaron su status de vida en tan po-**

co tiempo, una cosa es VIVIR BIEN y otra cosa es tener privilegios para derrochar y malversar, el dinero del pueblo y muchos no lo pueden ocultar, esto es el Gran Reto de los integrantes de los CPTT, de esto dependerá el triunfo o fracaso. La burguesía ladrona maniobrará, **"no se dejen atrapar por el poder despótico"** ya los verán ofreciendo y manipulando, para corromper, eso lo han hecho siempre y deben los camaradas estar preparados, cual Hugo Chávez, luego de haber ganado la Presidencia de la República, el mismo Chávez, nos echó el cuento de los ofrecimientos de los empresarios y la burguesía del país. La batalla que viene es **Ideológica y Cultural**, es un desafío y no debemos fallarle al Comandante Supremo, a Maduro y al Heroico Pueblo Venezolano, **Necesario es Vencer**.

El segundo tema, requiere de **Conciencia Histórica**, queda entonces buscar literatura o a los camaradas de edad acumulada, para que nos echen el cuento, el Comandante Chávez, se cansó de decir, el porqué del fracaso de la IV República, pero debemos erradicar con creces los valores de Corrupción y Pobreza de la IV República, Chávez nos orientó el camino correcto.

El Socialismo es Paz, Felicidad, Inclusión, Beneficios Sociales, en fin **"la mayor suma de felicidad"** y eso se consigue produciendo con ética y sacrificio de los hombres y mujeres de buena voluntad Socialista.

Finalmente la Maestra Vida me ha enseñado, que usted no es lo que dice, si no lo que hace, entonces su **validez ética, está en lo que haces y como lo haces**.

"El Socialismo salvará a los pueblos del mundo de la Miseria, de la Pobreza, del Hambre y la Desigualdad. " Hugo Chávez Frías.

Un Hermano del alma. Alcides Rivero- trabajador de Alcosa.



Convencido como soy y como soy de mi gobierno de que el mundo necesita una nueva arquitectura moral sobre todo creo que este debe ser **el primer tema a debatir en nuestro mundo de hoy, la ética, la moral**.

Hugo Chávez

CIENCIA, TECNOLOGÍA E INDEPENDENCIA

Nos han Dominados mas por la Ignorancia y el Vicio, que por las Armas / Simón Bolívar.

Parte de discurso de angostura de 1819, que Pertinencia la del Padre de la Patria.

Pues bien los Países Desarrollados (por cierto a costilla nuestra), convertidos en Imperio, pretenden dominar a la humanidad con su ciencia y tecnología y si pertenecen al nuevo mundo, lo hacen con mas saña, los ejemplos sobran.

Los aviones de Caza f-16 de fabricación gringa, fueron desincorporados por falta de repuestos para su mantenimiento y reparación, claro esta, es la estrategia imperialista, vendernos su tecnología **"Llave en Mano"**, para luego depender históricamente, de sus designios, esto es el **formato trampero, que oculta la Domina-**ción imperial.

Fíjense bien, que casi toda la tecnología que funciona en el país y en las Empresas del Estado, son foráneas, o sea que nosotros, **Solo Somos Operadores y Mantenedores de Máquinas de Otros**. Esta Vulnerabilidad, nos hace presa fácil, si pretendemos



ser un país libre e independiente.

¿Cuál es la Realidad Concreta de nuestro País, en Materia de Ciencia y Tecnología?

El Comandante Chávez, en su Plan de la Patria, nos dejó una tarea de convertir a Venezuela en un **País Potencia**, en este aspecto. ¿Cuánto hemos hecho, por esto?

Me imagino a los Compañeros y Compañeras integrantes de los CP'TT, desarrollando un Plan integral, conjuntamente con el Ministerio de Ciencia y Tecnología, que comienza por rescatar y

potenciar, todos los centros de investigación aplicada, en cada una de las Entidades de Trabajo o empresas y que la Rectoría sea llevada por la Universidad Bolivariana de Trabajadores "Jesús Rivero", esta acción incentivaría la **Capacidad Creativa de Nuestra Clase Obrera**, que ya tiene aportes al respecto.

Vale recordar al hermano Pueblo Chino, en tiempos del Gran Timonel, Mao Setung, era un pueblo casi analfabeto y en tan poco tiempo, el estatus en Ciencia y Tecnología, es Evidente el nivel que a alcanzado.

Pero eso se logra con **Convicción, Esfuerzo, Compromiso, Sacrificio** y sobre todo **Querer a la Patria**, debemos hacer un gran esfuerzo, como gobierno, para que nuestras Universidades y Politécnicos, tengan pertinencia, en cuanto a las carreras técnicas y las tecnologías que operan en las empresas, esto tiene un desfase, aquí en Guayana, hace un tiempo atrás, estudiantes de ingeniería, fabricaron un Carro de formula uno, no está mala la idea, pero ¿esa era la necesidad de la población o del país? Creo que no.

En Definitiva, si pretendemos ser libre e independiente y vencer el Bloqueo Criminal, debemos Crear y Fabricar, nuestras tecnologías y en los Consejos de Trabajadores y Trabajadoras, Recae una Gran Responsabilidad, para lograr Dar el Salto, hacia el futuro de nuestras Generaciones.

SEGURIDAD Y DEFENSA

Es importante destacar los argumentos históricos y constitucionales para definir con claridad la seguridad y defensa de la nación, en el caso concreto de la Clase Obrera, se trata de la seguridad y defensa de la territorialidad, o sea en tu entidad de trabajo, tu empresa, el espacio donde produces y ganas el sustento para tu familia y aportas a la Sociedad Venezolana, allí donde tu Correspondencia es asumida Constitucionalmente, según el artículo nro:326 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Siempre debemos ejercitarse el Materialismo Histórico, en los tiempos de la IV República, donde la seguridad y defensa de la nación estaba confinada a los cuerpos militares y policiales del estado, en las empresas, en gerencias de seguridad de planta o seguridad patrimonial, en fin no era todo el pueblo, que debía ejercer esta función, decían de manera bur-

lesca "Zapatero a su Zapato".

Esta situación la transforma la creación y aprobación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, el artículo arriba citado, es pristino y explica donde cada ciudadano tiene que Defender la Patria, y el otro elemento complementario de este aspecto, es la Creación de las Milicias Bolivarianas, (hoy como quinto compo-

marnos, con las herramientas que utilizan los Hermanos Militares, para Defender y Enfrentar a los Enemigos de la Patria, hasta vencerlos, Eso es Correcto.

¿Porque hago esta aclaración? Se trata de abordar la **Situación Real** que estamos viviendo en nuestras Empresas del estado. Una situación penosa y vergonzosa, todos nosotros sabemos, que en el caso de la Empresas de



Esta situación, nos duele a los que queremos a la Patria y a nuestras Empresas, que son patrimonio, de tantos años de lucha y resistencia para mantenerlas en buen estado, entonces, les pregunto a mis hermanos, integrantes de los CPTT...

¿Qué estamos haciendo por esta situación?

¿No será que estamos siendo Cúmplices por Omisión?

¿Cuando vamos con nuestra Unión Cívico-Militar, a terminar con esta Grosera Verdad?

Llamo la atención y me incluyo, pero debemos actuar, ya que puede ser demasiado tarde. Si le damos más larga. Los Técnicos que tenemos tiempos de servicio en estas plantas, sabemos cuanto sacrificio cuesta Reponer y Poner en Funcionamiento estas empresas, más aún en tiempos en tiempo de Bloqueo Criminal Imperial.

Un Hermano del alma.
Alcides Rivero- trabajador de Alcasa.



nente del Estamento Militar) que lo amalgama el Arañero de Sabaneta, con la Unión Cívico-Militar.

Ahora bien, quiero recordar que la **Clase Trabajadora es Civil Y Proletaria** y que tenemos la Responsabilidad de for-

Guayana, casi la desmantelan, producto del **hurto y robo sistemático** de Equipos, Maquinarias y Herramientas, que son materiales estratégicos, para el buen funcionamiento de los Sistemas Operativos Productivos de todas las Plantas Industriales.

Los más Grandes Enemigos que tiene la Revolución, son la Burocracia y la Corrupción.

Hugo Chávez Frías.

¿CÓMO DEBE SER UN CONSEJISTA REVOLUCIONARIO?

Esta Revolución Bolivariana tiene características particulares y comunes a las que la precedieron en otros países. A la llegada del Comandante Chávez en 1999, en su Estructura Ministerial se podía visualizar Personajes Variopintos, en cuanto a su concepción Filosófica y Política; también esto ocurrió en la Creación del MVR, y luego en el Partido Socialista Unido de Venezuela, Militares, Revolucionarios, Derechistas, Izquierdistas, Reformistas, Cristianos y hasta LBGTI, a esta pequeña síntesis, le han trascurrido veinte (20) años de trayecto Gobernando al Pueblo Venezolano; aquí cabe destacar que la Cultura de la IV República, tiene una **Huella importante** en estos Escenarios Políticos.

En Diciembre de 1999, aprobamos una Constitución con características de Desarrollo de Justicia Social y Amante de la Paz, que apuntala la Creación del Socialismo Bolivariano, según el Máximo Líder de esta Gran Idea, Hugo Chávez Frías.

Nuestro Filósofo Obrero Karl Marx, decía: **CUANDO SE QUIERE CONSTRUIR SOCIALMENTE ALGO NUEVO, SE NOS VIENEN, EN ELLO, LOS VICIOS DEL PASADO.** No tengo duda entonces, que eso está pasando actualmente en Nuestra Sociedad y Pretendo Orientar para la mejora en la Creación y Desarrollo de los CPTT.

Fíjense, en la Primera etapa de la V República, los Cargos Burocráti-

cos de dirección fueron asignados **Sin mucha rigurosidad**, claro, como todo comienzo, no hubo problema, ya que el **Sistema de Funcionamiento y Organización, era el mismo de la IV República**, aquí prevalecieron las luchas internas por el poder de los actores, dentro del Gobierno.

ENTONCES PREGUNTO:

¿Cómo preparamos a Nuestra Militancia, para que asuma esta Organización de Nuevo Tipo, como son los CPTT?

¿Que papel debe jugar en estos la **Universidad Bolivariana de los Trabajadores “Jesús Rivero”**?

No podemos seguir cometiendo **los errores del pasado**, estos Compañeros y Compañeras, Deben Ser y Tener:

- Información de la Realidad Concreta de la Patria, en cuanto a lo Económico, Social, Ambiental, Cultural y Político.
- Contacto directo con el pueblo organizado.
- Disciplina Política y Administrativa.
- Saber valorar las Contradicciones existentes y priorizarlas
- Discusión, Debates y Decisiones colectivas.
- Desarrollo Material, Ético y Moral, pertinente a su formación política.
- Colocar la Vida al Servicio de la Revolución.
- Formación Técnica, con Buen

Nivel Político Revolucionario.

- Debe provenir de la base de nuestras organizaciones políticas.
- Jóvenes y adultos de Comprobada Solvencia ética con la Revolución.

Para conseguir, estos resultados, la revolución bolivariana debe accionar de manera inmediata, en cuanto al desarrollo de estos compatriotas, ya que el problema fundamental es ideológico, a todos los niveles, comenzaríamos bien, con el lema en CADA EMPRESA UNA ESCUELA, como también exigir a los compañeros y compañeras de los cptt, que su gestión sea, por resultados concretos, con mecanismos de alertas tempranas y rendición de cuentas.

Convencido estoy que tenemos en la clase obrera, la suficiente reserva moral, que puede asumir, esta gran responsabilidad.



Árbol de las tres raíces. Simón Rodríguez, Simón Bolívar y Ezequiel Zamora

Un Hermano del alma. Alcides Rivero- trabajador de Alcasa.

QUE NOS RECLAMA “LA SIEMBRA DE CHÁVEZ”

Si mi muerte contribuye a que se consolide la unión, yo bajaré tranquilo al sepulcro.

Simón Bolívar



Debo decir, que cuanta grandeza de un Ser Humano al Comprender, esta frase, que hoy **Retumba en la Revolución de Hugo Chávez**, el Comandante, fue enfático en todo momento de su vida terrenal, al pedir en sus palabras el **Contenido Vital**, de las últimas palabras del Libertador de Naciones.

El con su Ejemplo Trascendental, nos devolvió la Ternura de la Palabra Amor, Te Quiero, en fin **Amar a la Patria**, esto llegó a la fibra del Ser Venezolano, que estaba falto de **Sentimientos Nobles**, de Afectividad plena, para Convivir con todo un pueblo y también con otros Pueblos del Mundo.

Déjenme Decirle, Aunque Suene Risible, que el Verdadero Revolucionario, es aquel que esta Guiado, por Grandes Sentimiento de

Amor.

Ernesto “Che” Guevara.

El Comandante Eterno, paso de grandes sentimientos a exigir, **Conductas Morales** en lo Concreto, decía que la **Corrupción es Contrarrevolucionaria**, que nos despojáramos de la Cultura del Capitalismo, expresada en el Individualismo, el Afán de lucro y la **Ineficiencia Social de las Elites**, al Contrario invocaba al Cristo Redentor **“Quiere a tu Prójimo Como a ti Mismo”**.

Nos enseño que el Camino Correcto, **Debe Ser el Socialismo**, que protege a los Desamparados, que el Socialismo, No es para **Traicionar al Pueblo y hacerse Millonario**, como muchos, Es el Camino de los Pobres y los Excluidos de Siempre, o sea el Camino que eligió, **El Primer**

Revolucionario “Jesús de Nazaret”.

Le Devolvió a los Venezolanos de bien, que es la Gran Mayoría, Nuestros Símbolos Patrios; El Escudo, La Bandera y el **Gloria al Bravo pueblo** y la frase que odia la Burguesía **“Y el Pobre en su Choza Libertad Pidió”** allí esta de nuevo Su Amor por los Mas Necesitados.

Quiso Resarcir la **Deuda Social Histórica** de más de 500 años, con la Puesta en Marcha de las Misiones Sociales.

En Fin te agradecemos Hugo Rafael, fuiste y serás el Pana y Amigo, que Nunca Nos Abandonas y que en las Buenas y en las Malas, siempre Esta allí.

Un Hermano del alma. Alcides Rivero- trabajador de Al-

"LA GRAN COMUNA DE GUAYANA - SECTOR ALUMINIO"

Parte del alma, de este proyecto, son las Comunas, Nicolás, te encomiendo esto, como te encomendaría mi, vida.

Hugo Chávez Frías / Golpe de timón- 20 de octubre de 2020

En el sector de empresas básicas de Guayana. Se han hecho, ejercicios de cambio en la dirección de las empresas, pero siempre con una características, que en mi opinión, a resultado infructuosa o errática, como lo es, que cada empresa trabaje, aislada de las otras empresas, con el agravante, que quien hace, el ejercicio corporativo, como lo es, la Corporación Venezolana de Guayana, colabora, para que esto suceda. Esta historia, la conoce toda la dirigencia y el pueblo de Guayana, sin pronunciamiento alguno para su rectificación.

En el Plan Guayana Socialista, se llevó a la dirección de las Empresas a Trabajadores-Presidentes, con las mismas características, cada quien por su lado y el ministerio con competencia para esto, no cumplió sus funciones de unidad, para el logro del trabajo en equipo y la producción, basado en metas específicas, con responsables de estas actividades, hacia el desarrollo endógeno o aguas debajo de nuestra industrias estatales.

Ahora en tiempos de pandemia y con la mayoría de las empresas del aluminio paradas, productos

del saboteo eléctrico, del bloqueo comercial y de nuestros errores internos, que podemos resolver, creo y estoy convencido, por que existen en Guayana, los técnicos capacitados en producción de aluminio, como también Revolucionarios con experticia y voluntad política, para demostrarle al pueblo Bolivariano, que si podemos, colocar a estas empresas, al servicio de los más sentidos intereses de la nación. Solo que no

debemos, seguir cometiendo los errores del pasado reciente; llegó la hora de la UNIDAD-LUCHA-BATALLA Y VICTORIA y eso pasa por unificar a todos los CONSEJOS DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL SECTOR ALUMINIO, para crear la GRAN COMUNA DE GUAYANA, es la unificación de la Clase Obrera de: Alcasa, Venalum, Carbonorca, y Bauvilum, con las Empresas Estata-

les, que le dan Valor agregado a nuestro Aluminio.

Nosotros, somos hijos del hombre de las dificultades, de Simón el Grande de América, entonces en momentos difíciles, somos indetenibles, pero eso sí, Unidos para Triunfar.



Nicolás, no perdamos tiempo, usted es el Comandante-Obrero y con estrategias y compromiso del gobierno y la unidad de los Consejos de Trabajadores (CPTT) tenemos el triunfo asegurado, esa debe ser la consigna, hecha Realidad.

Un Hermano del alma. Alcides Rivero- trabajador de Alcasa.

CONSEJO PRODUCTIVO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS (CPTT)

TRABAJO REALIZADO A PARTIR DE LOS ANTECEDENTES HISTÓRICOS PLANTEADOS EN LA CLAUSULA NRO: 145 DEL CONTRATO COLECTIVO DE CVG-ALCASA 2007-2009 Y EL PROYECTO NACIONAL “SIMÓN BOLÍVAR” 2007-2013.

PRINCIPIOS DE DEMOCRACIA DIRECTA

- **Elección directa de todos los cargos:** En oposición a las elecciones indirectas o de segundo grado de los dirigentes y representantes para evitar decisiones arbitrarias, según la discreción o juicio de quien designe o asigne el cargo.
- **Delegación funcional:** Ningún representante o dirigente puede tener poder a discreción, para decidir cuestiones que no han sido discutidas o aprobadas en las instancias de base.
- **Rendición de cuentas:** Se hace necesario presentar cuentas periódicas de las ejecutorias, de las acciones y actividades.
- **Rotación de cargos:** Esto evita la especialización, el enquistamiento, la perpetuación indefinida de las responsabilidades, ya que cierra las puertas, a la expertocracia y meritocracia.
- **Libre juego de tendencias:** Se reconoce la libre confrontación de opiniones divergentes y la discrepancia como normal y natural. Además, se requiere de una cultura del debate y el desarrollo de una racionalidad comunicativa.
- **Revocatoria del mandato:** Los sectores de base poseen la potestad de cambiar y destituir a quienes no cumplan con el mandato, previa discusión y evaluación de la gestión de los dirigentes.
- **Democracia del saber y la información:** Se trata del libre acceso a la información y al conocimiento de los problemas en debate. No sólo es decidir, sino hay que participar en la elaboración y construcción de la decisión, evitándose el monopolio del saber.
- Hay que rescatar el valor de la palabra más allá del discurso, siendo coherentes con **lo que se piensa**, con **lo que se dice** y con **lo que se hace**, es decir, **PREDICAR CON EL EJEMPLO**.

CLAUSULA 145 CONTRATO COLECTIVO DE CVG-ALCASA 2007-2009

CONSEJO DE FABRICA Y COGESTION REVOLUCIONARIA

CONSEJO: Órgano colegiado que dirige o administra una organización pública.

COLEGIADO: Compuesto por una pluralidad de personas o sujetos.

¿Qué plantea el Consejo de Fábrica?

El cambio de las relaciones sociales de producción capitalistas:

- **Relaciones de propiedad:** define quién o quiénes son los propietarios de la empresa.
- **Relaciones mercantiles:** define que se produce y para qué se produce, como se produce, como se vende y a quien se le vende. ¿Mercancía o producto?
- **División social del trabajo:** define quien manda, quien obedece, separa la teoría de la práctica. Dirigente—dirigido.

¿Dónde se plantea la participación y el protagonismo de los trabajadores y trabajadoras?

- Administración y dirección de la empresa
- Conformación de los consejos de fábrica.
- Asamblea de trabajadores (as).
- Elección de autoridades (principios de la democracia directa).
- Contraloría obrera.
- Mesas de trabajo.
- Elección de voceros y voceras.
- Referéndum consultivo.
- Revocatoria de gestión.
- Elaboración del plan estratégico.
- Elaboración del presupuesto participativo.



¿Cuáles son los elementos fundantes de los Consejos de Fábrica?

- Conformación y desarrollo de las mesas de trabajo.
- Elección de voceros y voceras.
- Además, se establece el derecho de los trabajadores (as) a estar informado del manejo económico y financiero de la empresa.

Aspectos de importancia de los Consejos de fábricas

- Los Consejos de Fabrica es la célula orgánica del Estado Socialista, pero no puede ejercer función sin articularse con los socio-territorial, o sea, con los Consejos Comunales.
- NO ES UNA APENDICE DEL PARTIDO, debe preservar su autonomía en función del proyecto de transformación del país.
- Tampoco debe reducir su tarea al aspecto corporativo—economicista, sino que debe asumir tareas político-culturales, de igual manera, no solo puede remitirse a los aspectos productivos, si no también a bordar la distribución y el consumo.
- Debe estar inserto en una alianza de clase, que corresponda al bloque histórico-social; es decir, desde los trabajadores del campo y la ciudad, pasando por el campesinado, capas medias, nuevos movimientos sociales, hasta la diversidad étnica.
- Los excedentes se reparten en una serie de fondos:

Fondo de carácter social dirigido a devolverle a la sociedad en conjunto, parte de la riqueza generada por el trabajo colectivo. Con esos aportes se apoyan las empresas de producción social (EPS), cooperativas y núcleos de desarrollo endógeno. (NUDES). Igualmente las misiones educativas , planes de vivienda y desarrollo territorial.

Fondo para cubrir costos de las adecuaciones tecnológicas.

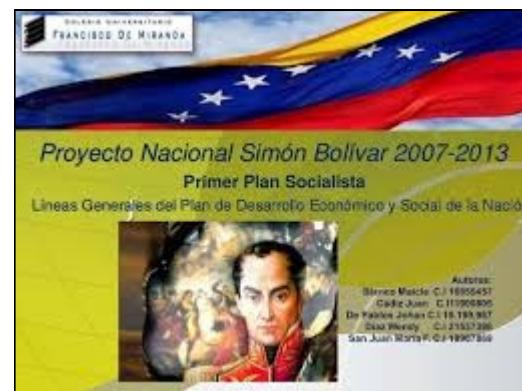
Fondo para la seguridad social y la formación integral de los trabajadores.

Fondo rotatorio para las contingencias.

PROYECTO NACIONAL “SIMON BOLIVAR” 2007-2013

Líneas estratégicas:

1. Nueva ética socialista.
2. Suprema felicidad social
3. Democracia protagónica revolucionaria
4. Modelo productivo revolucionario
5. Nueva geopolítica nacional
6. Venezuela potencia energética mundial
7. Nueva geopolítica internacional.



Este proyecto nos plantea:

- **La construcción de un Estado Ético:** un estado de funcionarios honestos, eficientes que exhiban una conducta moral en sus condiciones de vida y en la relación con el pueblo.
- **La suprema felicidad para cada ciudadano:** cuales se fundamenta en la justicia social, la equidad y la solidaridad entre los seres humanos y las instituciones de República (Estado de los Trabajadores).

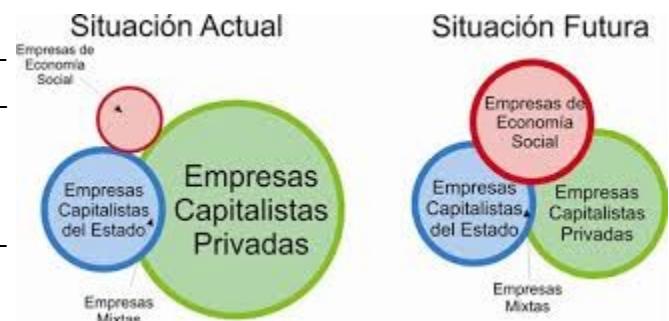
- **Democracia protagónica revolucionaria:**

1. Transformar la debilidad individual, en fuerza colectiva
 2. La soberanía reside en el pueblo y este puede por si mismo dirigir el Estado, o sea la soberanía no admite representación.
 3. El funcionario público, cualquiera sea su nivel es un simple delegatorio del poder ciudadano.
- La justicia está por encima de la ley.
 - Crear los mecanismos expeditos para la participación contralora de la sociedad y como forma determinante de su participación.
 - El accionar consciente para el logro de una democracia Protagónica y Revolucionaria.

MODELO PRODUCTIVO REVOLUCIONARIO

La creación de riqueza se destinará a satisfacer las necesidades básicas de TODA la población en función de:

- Eliminación de la división social del trabajo.
- Eliminación de la estructura jerárquica.
- Eliminación de la disyuntiva entre satisfacción de necesidades y producción de riqueza.
- No existen privilegios en el trabajo asociado a la jerarquía, con igualdad sustantiva de sus integrantes, basado en la planificación participativa y protagónica.
- El modelo estará conformado por empresas de propiedad social (EPS) camino al Socialismo Bolivariano del Siglo 21.
- Avanzar en el carácter endógeno de la economía.
- Énfasis para alcanzar el logro de un desarrollo tecnológico interno y desarrollo científico.
- El supremo valor a la vida.
- El valor al trabajo creador y productivo, donde todos debemos ganarnos el pan con el sudor de nuestra frente. A cada quien según su trabajo, a cada cual según sus necesidades.



GLOSARIO

Corresponsabilidad: es la Responsabilidad compartida entre la sociedad y el gobierno, se trata de entender que todos somos moralmente responsables de lo que le ocurre a cada ciudadano.

Cooperación: consiste en la ayuda mutua, para la satisfacción de las necesidades colectivas.

Solidaridad: reconocimiento de la necesidad del otro, inscrito en el principio de la convivencia.

GLOSARIO

Transparencia: es el proceso de visualizar una gestión democrática, tomando como referente, la rendición de cuenta.

Eficiencia: es la capacidad de lograr un efecto deseado, dando prioridad al trabajo en equipo.

Rendición de cuenta: se trata de rendir cuentas de la gestión en forma pública, transparente y periódica de acuerdo al plan presentado y que a su vez debe ser aprobado o no por el colectivo de trabajadores y trabajadoras involucrados.

Tolerancia: es el respeto a las ideas de los demás, sobre todo cuando no hay consenso.

Autonomía cognitiva: se refiere a la capacidad que desarrollan los sujetos para pensar con cabeza propia (autodeterminación) en función del proyecto de país.

Elaborado por:

Alcides Rivero-trabajador trabajador de CVG Alcasa.

Alcidesgrivero@gmail.com

04143869017

Normativa para el Funcionamiento de la Contraloría Social

OBJETIVO

Establecer los lineamientos a regir para regular el funcionamiento de la Contraloría Social Laboral en ALCASA, como mecanismo de vigilancia, supervisión, seguimiento y control de los asuntos.

ALCANCE

Aplica desde la creación del Comité de Contraloría Social Laboral, hasta su estructura organizativa y funcionamiento.

UNIDADES RESPONSABLES

Todas las Unidades Organizativas de la Empresa.

Trabajadores y Trabajadoras de la Empresa

BASE LEGAL

La Normativa para el funcionamiento de la Contraloría Social Laboral en ALCASA, tiene su base legal y reglamentaria en los condicionamientos que al respecto se derivan de la naturaleza jurídica de la Entidad de Trabajo y las Leyes a las cuales está sujeta como Entidad de Trabajo del Estado, vinculada a la Administración Descentralizada con Fines Empresariales del Sector Público; tales como:

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela
- Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y el Sistema Nacional de Control Fiscal y su Reglamento
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y su Reglamento
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y su Reglamento
- Ley de la Contraloría Obrera
- Convención Colectiva de Trabajo de ALCASA

NORMAS

De la Contraloría Social

1. Se regirá bajo los principios de democracia, corresponsabilidad, transparencia, rendición de cuentas, honestidad, solidaridad, alternabilidad, responsabilidad social y participación protagónica.

Normativa para el Funcionamiento de la Contraloría Social

2. Tiene como objetivo el control, vigilancia y evaluación del cumplimiento de los planes, programas, proyectos de inversión, así como de las disposiciones legales que regulan las operaciones de CVG ALCASA y el manejo eficiente de los recursos.
3. Es un espacio para la discusión de temas donde es fundamental la participación de los trabajadores y trabajadoras de la Empresa. La participación en la Contraloría Social Laboral es voluntaria y no remunerada.
4. Estará conformada por contralores y contraloras laborales debidamente electos y que cumplan con los siguientes requisitos:
 - 4.1. Ser trabajador o trabajadora del área en el cual se postula para conformar la Contraloría Social Laboral.
 - 4.2. Fiel defensor de los valores y principios que proclama la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
 - 4.3. Respetar y promover una conducta orientada hacia principios de justicia social, solidaridad, compromiso social y apego a los valores de la ética y la moral y al valor del trabajo creador.
 - 4.4. Respetar y promover el respeto y tolerancia entre los trabajadores y trabajadoras de las diferentes áreas de la Empresa.
 - 4.5. Participar en los procesos de formación tanto en el plano individual, como colectivo; a los efectos de obtener los conocimientos y herramientas necesarias para el ejercicio de la Contraloría Social.
5. Las Unidades Organizativas son responsables de:
 - 5.1. Proporcionar a los contralores y contraloras laborales debidamente acreditados la información necesaria sobre las operaciones y administración de su área de gestión, que expresamente así se indique.
 - 5.2. Rendir cuenta de las operaciones y resultados de su gestión de manera pública y permanente.
6. Los contralores y contraloras laborales deberán elaborar un Informe de Resultados sobre el Ejercicio del Control Social y remitir un ejemplar a: la Contraloría General de la República, al Responsable del área donde se ejerció el control social y a la Unidad Auditoría Interna de CVG ALCASA.
7. El Informe de Resultados al que se refiere el literal anterior, deberá contener los siguientes elementos:
 - 7.1. **Información general del objeto sujeto a control social:** Descripción general del área organizativa de la Empresa en la cual se realizó la Contraloría Social; además, se debe indicar la base legal y técnica que se consideró durante el ejercicio del control social.

Normativa para el Funcionamiento de la Contraloría Social

- 7.2. **Objetivo:** Finalidad o propósito específico, de lo que se espera obtener con el ejercicio del Control Social.
- 7.3. **Observación y Registro:** Descripción objetiva de los hechos o situación encontrada, debe señalarse, de ser posible sus causas y los efectos que ocasionaron, sustentadas con evidencias que las demuestren
- 7.4. **Limitaciones:** Descripción detallada de las dificultades, problemas u obstáculos que se presentaron durante el ejercicio de control social
- 7.5. **Conclusiones:** Opinión o juicio sobre los hechos encontrados durante el ejercicio del Control Social, la misma debe estar directamente relacionada con el objetivo previsto.
- 7.6. **Recomendaciones:** Sugerencias dadas por el equipo contralor sobre las acciones correctivas a seguir para atacar o erradicar las causas de las desviaciones detectadas y de sus efectos, o que tiendan a minimizarlos.
8. Las recomendaciones emitidas por los contralores y contraloras laborales son de carácter vinculante, en consecuencia serán de obligatorio cumplimiento.

De los Derechos de los Contralores y Contraloras Laborales

9. Los contralores y contraloras laborales tienen derecho a:
- 9.1. Expresar libremente sus convicciones filosóficas, religiosas y políticas
 - 9.2. Libre acceso a cualquier fuente o sistema de información, registros, archivos e información necesaria para la realización de su función. Entre ellos informes, dictámenes y estudios técnicos emitidos por auditores, consultores y profesionales independientes u otros documentos de cualquier naturaleza; cuyo conocimiento sea de interés para los trabajadores, trabajadoras y la comunidad en general.
 - 9.3. A denunciar y elaborar propuestas frente a todo lo que afecte el desarrollo de las metas y funciones de la Contraloría Social Laboral o interfieran en la ejecución de los planes o programas de la Empresa.
 - 9.4. A ser oído en caso de ser sometido a un proceso de revocación.
 - 9.5. A acudir ante las instancias correspondientes, cuando considere que sus derechos y el de sus compañeros han sido lesionados.
 - 9.6 A ser acreditados para la realización de las funciones de control.

Atribuciones de los Contralores y Contraloras Laborales

10. Son atribuciones de los contralores y contraloras laborales:
- 10.1 Promover la participación de los trabajadores y trabajadoras, en el ejercicio de la función

Normativa para el Funcionamiento de la Contraloría Social

contralora de los procesos operativos y administrativos que se desarrollan en las distintas áreas de trabajo de la Empresa y en la implementación de las políticas gubernamentales del Plan Patria (2013-2019) y el Plan Guayana Socialista (2013-2019).

- 10.2. Identificar los controles implementados por la Empresa en el área objeto de control y verificar la implementación y eficacia de dichos controles.
- 10.3. Coordinar con las Mesas de Trabajo, Consejo de Trabajadores (as) y las Comunidades Organizadas en el área de influencia, para abordar aquellas temáticas comunes y articular planes de trabajo conjuntos.
- 10.4. Realizar auditorías, inspecciones, estudios e investigaciones de todo tipo y de cualquier naturaleza sobre los procesos administrativos y operativos de la Empresa, a los fines de determinar la eficiencia y eficacia de los mismos.
- 10.5. Verificar el cumplimiento de las disposiciones legales o sublegales que regulan las actividades administrativas y operativas en la Empresa.
- 10.6. Aplicar técnicas de recolección de información y procedimientos de revisión analítica que permitan obtener evidencia de los hechos detectados en el ejercicio del control social laboral.
- 10.7. Propiciar que los trabajadores y trabajadoras se empoderen de la información de los procesos administrativos y operativos de la Empresa, a los fines que éstos puedan identificar y reportar cualquier desviación en los mismos, fortaleciendo de esta manera el control preventivo.
- 10.8. Promover el manejo transparente, honesto y eficiente de los recursos en la Empresa.
- 10.9. Promover la rendición permanente de cuentas en forma pública; en este sentido, deberá mantener informado a los trabajadores y trabajadoras y a la comunidad en general acerca de los resultados de las auditorias e investigaciones realizadas, así como las acciones emprendidas por las autoridades correspondientes en atención a las observaciones o recomendaciones formuladas por la contraloría social laboral.
- 10.10 Acompañar y canalizar las denuncias realizadas por los trabajadores y trabajadoras, ante la Unidad de Auditoría Interna de la Empresa, la Contraloría General de la República u otros Organismos Oficiales, según la naturaleza de la denuncia.
- 10.11 Participar activamente en las Mesas de Trabajo y los Consejos de Trabajadores (as).

De la Estructura de la Contraloría Social Laboral

11. La Contraloría Social Laboral estará conformada por todos aquellos trabajadores y trabajadoras que de manera voluntaria decidan postularse y resultasen electos para ejercer la función contralora; a efectos de su organización, se constituirá un Comité Contralor Social el cual será una instancia de articulación y acompañamiento del trabajo de control y vigilancia que

Normativa para el Funcionamiento de la Contraloría Social

realizaran dicho contralores o contraloras de la gestión de la Empresa.

12. Correspondrá a los contralores y contraloras definir de manera colectiva, el número de miembros del Comité Contralor Social y el mecanismo de elección de los mismos.

De las Sesiones del Comité Contralor Laboral

13. El Comité Contralor Social podrá sesionar las veces que de manera colectiva así se decida para la elaboración y seguimiento de los planes de trabajo.
14. En cada sesión de trabajo deberán cubrirse todos los puntos establecidos en la agenda y elaborarse la Minuta de Reunión, para el seguimiento de los compromisos adquiridos.
15. Es responsabilidad de los integrantes de la Comité Contralor Laboral, asistir con carácter de obligatoriedad a las reuniones en el día, hora y lugar fijado.
16. Las reuniones del Comité Contralor Laboral se constituirá válidamente con la presencia de la mayoría de sus integrantes y las decisiones se tomarán por consenso como regla general. Sin embargo, cuando este no se logre se procederá por votación y las decisiones se tomaran con el 70% de los votos de los miembros del Comité Contralor Laboral.

De la Elección de Contralores y Contralores Laborales

17. Todo contralor o contralora laboral durará en sus funciones un (01) año y podrá ser reelecto para el mismo cargo, solo por dos (02) períodos continuos de igual duración.
18. Todos los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a las distintas Unidades Organizativas tienen derecho a ejercer su voto.
19. Las elecciones de contralores y contraloras laborales serán convocadas con un mínimo de siete (07) días continuos de anticipación, a los fines de asegurar la mayor participación de los trabajadores y trabajadoras de la Empresa.
20. La elección de los contralores y contraloras laborales se realizará mediante el voto universal y secreto
21. La elección de contralores y contraloras laborales será válida si asiste y vota al menos el cincuenta y uno por ciento (51%) de los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a la Unidad Organizativa donde se está realizando la elección. En caso de no lograrse el quórum respectivo, se dispondrá de una nueva votación dentro de los próximos siete (07) días continuos y se elegirá el contralor o contralora laboral con los trabajadores y trabajadoras que asistan a este nuevo proceso de votación.
22. En caso de igualdad de sufragios de dos o más candidatos, que no defina el ganador como contralor o contralora laboral, se permitirá la realización de una segunda votación, considerando sólo a los elegidos protagonistas del empate. Si se mantiene el empate se decidirá de

Normativa para el Funcionamiento de la Contraloría Social

acuerdo al método más eficaz, acordado en asamblea de trabajadores y trabajadoras en las áreas sujetas a elección.

23. Finalizado el proceso de elección, se redactará un acta en el cual se especifique: día de la elección, la cantidad de votos que obtenga cada postulado, votos nulos y el porcentaje de abstención.

GLOSARIO

Contraloría Social: El control social es un mecanismo a través del cual todo ciudadano y ciudadana, individual o colectivamente participa en la vigilancia y control de la gestión pública, en la ejecución de programas, planes, proyectos o en la prestación de servicios públicos, así mismo hace seguimiento al eficiente uso de los recursos públicos.

Transparencia: Es el principio que exige de todos los funcionarios públicos la ejecución diáfana de los actos de servicio y el respeto del derecho de toda persona a conocer la verdad, sin omitirla ni falsearla, en observancia de las garantías establecidas en el artículo 143 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Evidencia: Respaldo a los hechos que obtiene durante su trabajo, para documentar y justificar sus observaciones y conclusiones

Normativa para el Funcionamiento de las Mesas de Trabajo

OBJETIVO

La presente normativa regulará el funcionamiento de las Mesas de Trabajo, para la concreción de los Consejos de Fábrica las cuales tienen como objetivo formular, planificar, controlar y evaluar, participando en la toma de decisiones sobre los aspectos administrativos, financieros, tecnológicos, operativos y laborales de la Empresa; dando viabilidad al control obrero como cambio en las relaciones de producción, atacando fundamentalmente la división social del trabajo y motivando a la participación de los trabajadores y trabajadoras.

ALCANCE

Aplica desde la creación de la Mesa de Trabajo, hasta su estructuración, conformación y funcionamiento.

UNIDADES RESPONSABLES

Todos los Trabajadores y Trabajadoras

Todas las Unidades Organizativas de la Empresa

BASE LEGAL

La Normativa para el funcionamiento de la Mesa de Trabajo en ALCASA, tiene su base legal y reglamentaria en los condicionamientos que al respecto se derivan de la naturaleza jurídica de la Entidad de Trabajo y las Leyes a las cuales está sujeta como Entidad de Trabajo del Estado, vinculada a la Administración Descentralizada con Fines Empresariales del Sector Público; tales como:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y el Sistema Nacional de Control Fiscal y su Reglamento

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y su Reglamento

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y su Reglamento

Ley de la Contraloría Obrera

Convención Colectiva de Trabajo de ALCASA

NORMAS

De la Clasificación de las Mesas de Trabajo

Las Mesas de Trabajo se clasificarán, según los integrantes que la conforman:

Mesa de Trabajo Base: integrada por todos los trabajadores y trabajadoras de la Unidad Organizativa y el Vocero o Vocera respectivo.

Mesa de Trabajo General: integrada por todos los Voceros y Voceras elegidos democráticamente de cada una de las Unidades Organizativas que conforman la Gerencia, el o la responsable Gerencial respectivo, un Vocero de Sintralcasa y un Vocero del Comité de Seguridad y

Normativa para el Funcionamiento de las Mesas de Trabajo

Salud Laboral de la Empresa.

Funciones de la Mesa de Trabajo

- Definir la frecuencia, duración y el lugar de las reuniones de trabajo
- Investigar, evaluar y proponer soluciones de las temáticas tratadas en la Mesa de Trabajo, en el marco de los lineamientos y estrategias establecidas en el Proyecto Nacional Simón Bolívar y el Plan Guayana Socialista.
- Definir criterios y proponer metodologías, herramientas y procedimientos para abordar el desarrollo de los temas tratados.
- Coordinar la elaboración del plan de trabajo establecido por los trabajadores y trabajadoras de una Unidad Organizativa o Área de Trabajo y hacer el seguimiento del avance e impacto del mismo.
- Promover y participar en los programas de formación y desarrollo permanente para los trabajadores y trabajadoras de su Unidad Organizativa o Área de Trabajo, orientados a la apropiación, sistematización e innovación de los conocimientos asociados a los procesos productivos.
- Dinamizar, dirigir y construir propuestas tecno-productivas, administrativas y/o socio-humano para el mejoramiento continuo de los procesos productivos en cada área específica.
- Realizar seguimiento a los compromisos contraídos en reuniones anteriores.
- Crear comisiones de trabajo, como equipos orientados a responder a necesidades y/o problemáticas específicas dentro de su Unidad Organizativa o Área de Trabajo.
- Coordinar con otras Mesas de Trabajo que hacen vida en la Organización, Comités y Contraloría Social Laboral, para abordar aquellas temáticas comunes y articular planes de trabajo conjuntos.
- Participar en la elaboración, seguimiento y evaluación del presupuesto, inversiones, proyectos, contrataciones de obras o servicios, plan de ventas, plan de producción, que se ejecuten en la Unidad Organizativa o Área de Trabajo, así como aquellos establecidos en la Empresa y que impacten o afecten su área de gestión.

Normativa para el Funcionamiento de las Mesas de Trabajo

- Participar en la toma decisiones orientadas a las soluciones de los problemas planteados en la Mesa de Trabajo.
- Realizar las tareas que le asignen los trabajadores y trabajadoras de su Unidad Organizativa o Área de Trabajo.
- Rendir cuenta permanentemente de su gestión, a los trabajadores y trabajadoras de su Unidad Organizativa o Área de Trabajo.
- Convocar asambleas ordinarias y extraordinarias con carácter informativo a todo el personal de su Unidad Organizativa o Área de Trabajo.
- Designar un Coordinador a fin de organizar las reuniones de la Mesa de Trabajo, el cual tendrá las siguientes funciones:
 - Acordar la Agenda de Trabajo y distribuirla con anticipación a los integrantes de la Mesa de Trabajo, a fin de que se puedan preparar para la reunión.
 - Preparar en forma adecuada y oportuna la documentación necesaria para las reuniones.
 - Leer la Minuta de la reunión anterior de la Mesa de Trabajo.
 - Llevar un control de asistencia de los participantes en cada Mesa de Trabajo realizada.
 - Designar en cada reunión un moderador para administrar el tiempo de participación de cada integrante y establecer un orden para asegurar el uso de la palabra a todos los integrantes de la Mesa de Trabajo, en igualdad de condiciones. Igualmente, debe mantener los debates dentro del contexto del tema tratado, a los fines de orientar las reuniones de manera que se llegue en forma rápida y eficaz, a un acuerdo sobre el contenido de los temas tratados.
 - Llenar el formulario “Minuta de Reunión” con los puntos tratados y los acuerdos logrados en cada una de las reuniones realizadas por la Mesa de Trabajo, a fin de dejar un registro para realizar seguimientos de los acuerdos establecidos.
 - Distribuir a cada participante de la Mesa de Trabajo copia de la Minuta de Reunión.
 - Coordinar la convocatoria a las distintas reuniones de la Mesa de Trabajo.

Normativa para el Funcionamiento de las Mesas de Trabajo

De las Sesiones

- Las Mesas de Trabajo podrán sesionar una (01) vez a la semana, una (01) vez cada quince días o una (01) vez al mes, según requerimientos o necesidades de cada Unidad Organizativa o Área de Trabajo.
- En cada sesión de trabajo deberán cubrirse todos los puntos establecidos en la agenda y elaborarse la Minuta de Reunión, para el seguimiento de los compromisos adquiridos. En dicha Minuta debe quedar registrado los puntos tratados y las decisiones acordadas, la misma debe ser firmada por todos los participantes en la reunión.
- Es responsabilidad de los integrantes de la Mesa de Trabajo, asistir con carácter de obligatoriedad a las reuniones en el día, hora y lugar fijado.
- La Mesa de Trabajo para el cumplimiento de su objetivo, podrá solicitar el asesoramiento que estime pertinente, teniendo en cuenta la naturaleza o complejidad del tema a tratar.
- La Mesa de Trabajo podrá invitar a otros miembros o Voceros (as) de las Mesas de Trabajo de otras Unidades Organizativas o Áreas de Trabajo, cuando lo considere conveniente, según la naturaleza o complejidad del tema a tratar.

De los Acuerdos

- Las reuniones de la Mesa de Trabajo se constituirán válidamente con la presencia de la mayoría de sus integrantes. Sin embargo, con la presencia del 70% de los integrantes de la Mesa, la sesión se considerará válida para la toma de decisiones.
- En cada sesión se elaborará una Minuta de Reunión, donde consten los puntos tratados y las decisiones acordadas, la misma debe ser firmada por todos los participantes en la reunión.
- Con la finalidad de crear un clima de afectividad, entre los Voceros o Voceras que integran las Mesas de Trabajo, que permita la convivencia, la libre expresión, el respeto y la tolerancia, se recomienda la aplicación de los aspectos señalados en el Anexo A. “Elementos a considerar para el desarrollo de la cultura del debate y la eliminación del monopolio del saber”.

Consideraciones Generales

La Mesa de Trabajo es un espacio para la discusión de temas donde es fundamental la parti-

Normativa para el Funcionamiento de las Mesas de Trabajo

- Las decisiones tomadas por las Mesas de Trabajo, deben estar dentro del marco legal establecido por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y orientadas a cumplir con lo contemplado en el Plan Patria y el Plan Guayana Socialista.
- Las Mesas de Trabajo del Área Administrativa, deben centrar su gestión en las necesidades y requerimientos dados por las Mesas de Trabajo del Área Operativa.
- El Coordinador de la Mesa de Trabajo será elegido libre y democráticamente con carácter de revocabilidad, por todos los trabajadores y trabajadoras integrantes de la Mesa de Trabajo.
- Las Funciones de Coordinador, serán ejercidas de manera rotativa, por cada uno de los miembros de la Mesa de Trabajo
- Cuando alguno de los miembros de la Mesa de Trabajo no pueda asistir a una sesión, deberá enviar un suplente en su representación.
- Todo miembro de la Mesa de Trabajo, tendrá derecho a ser escuchado con atención y respeto por los demás miembros y a participar en la toma decisiones durante las sesiones de trabajo.
- Todo miembro tendrá derecho a expresar libremente puntos de vistas, recomendaciones y experiencias a los demás miembros de la Mesa de Trabajo.

NOTA: Pendiente definir las Mesas de Trabajo por turnos

Normativa de las Responsabilidades de los Voceros y Voceras

OBJETIVO

La presente Normativa rige la participación del Vocero o Vocera dentro del proceso de Control Obrero en la concreción del Consejo de Trabajadores y Trabajadoras en CVG ALCASA.

ALCANCE

Aplica desde la selección del Vocero o Vocera, hasta la culminación del ejercicio de sus funciones o su revocatoria.

UNIDADES RESPONSABLES

Todos los Trabajadores y Trabajadoras

Todas las Unidades Organizativas

NORMAS

De los Requisitos para ser Vocero o Vocera

- Ser personal fijo y con más de un (01) año ininterrumpido de servicio en la Empresa.
- Su actuación debe estar enmarcada en principios y valores éticos de honestidad, respeto, solidaridad, apoyo mutuo, interdependencia y corresponsabilidad.
- Debe tener la voluntad y asumir el compromiso de indagar, escuchar, comunicar y organizar, para dar cumplimiento a los requerimientos de los trabajadores y trabajadoras de su Unidad Organizativa o Área de trabajo, responsable y tener habilidades para trabajar en equipo.
- No podrán ser elegidos como Voceros o Voceras aquellos trabajadores y trabajadoras, quienes por alguna razón estén sujetos a un proceso de investigación o averiguación administrativa, hasta tanto se defina su situación.

De las Funciones del Vocero o Vocera

- Ejercer la vocería de las trabajadoras y los trabajadores de su Unidad Organizativa o Área de Trabajo, en las Mesas de Trabajo realizadas en la Empresa.
- Promover la participación protagónica de los trabajadores y trabajadoras de su Unidad Organizativa o Área de Trabajo, en la elaboración, revisión, validación y aplicación de las Normas, Procedimientos, Prácticas Operativas o Administrativas, Normas de Proceso, modificaciones de la Estructura Organizativa, Procesos de Contratación, Proyectos, Plan Operativo, Planes de Producción y Plan de Ventas, así como en todos aquellos aspectos relacionados con la gestión administrativa y operativa de la Empresa.
- Impulsar la participación protagónica de los trabajadores y trabajadoras de su Unidad Organizativa o Área de Trabajo, en la discusión, elaboración, validación y seguimiento del Proyecto de Presupuesto Anual de la Gerencia respectiva, que contempla los proyectos de inversión, la contratación de servicios y gastos.

Normativa de las Responsabilidades de los Voceros y Voceras

- Presentar por escrito ante la Mesa de Trabajo, cualquier inquietud, necesidad o requerimiento que surja de parte de los trabajadores y trabajadoras de su grupo y realizar el correspondiente seguimiento y control.
- Informar oportunamente a los trabajadores y trabajadoras de su Unidad Organizativa o Área de Trabajo, los acuerdos establecidos, en las distintas reuniones y Mesas de Trabajo a los cuales asista, así como de las gestiones realizadas producto de sus funciones como Vocero o Vocera y de los resultados obtenidos.
- Respetar las decisiones tomadas por la mayoría de los trabajadores y trabajadoras, en las Mesas de Trabajo.
- Notificar con antelación a su Supervisor inmediato, cuando por razones inherentes a sus funciones como Vocero o Vocera deba ausentarse de su sitio de trabajo, a fin de tomar las previsiones del caso.
- Regresar a su puesto de trabajo o jornada normal, una vez culminadas las reuniones o Asambleas de Voceros en las cuales participa.
- Tomar decisiones en consenso con los trabajadores y trabajadoras de su Unidad Organizativa o Área de Trabajo.

De la Elección del Vocero o Vocera

- El Vocero o Vocera, será elegido libre y democráticamente con carácter de revocabilidad, por todos los trabajadores y trabajadoras de su Unidad Organizativa o Área de Trabajo.
- El ejercicio de las funciones del Vocero o Vocera, tendrá un período de duración de dos (02) años, pudiendo ser ratificado por el mismo lapso, mediante un nuevo proceso de elección.

De la Revocabilidad del Vocero o Vocera

- El Vocero o Vocera, podrá ser revocable transcurrido la mitad del período para el cual fue elegido, cuando un número no menor al veinte por ciento (20%) del universo de trabajadores y trabajadoras que lo eligieron soliciten la convocatoria para la realización de un referendo, a fin de revocarlo en el ejercicio de sus funciones.
- Se considerará revocado un Vocero o Vocera, cuando un igual o mayor número del universo de trabajadores o trabajadoras de la Unidad Organizativa o Área de Trabajo que lo eligió, hubieran votado a favor de la revocación, siempre que hayan concurrido al referendo un número de trabajadores o trabajadoras igual o superior al veinticinco por ciento (25%) del total de dicha unidad o área.
- Cuando el Vocero o Vocera, sea revocado se procederá a elegir un nuevo Vocero o Vocera, de acuerdo con lo establecido en el punto Nro. 14 de la presente Normativa.
- El Vocero o Vocera, que fuese revocado, sólo podrá optar a participar en un proceso de elección de Voceros o Voceras, una vez transcurridos dos (02) períodos consecutivos a la fecha de su revocatoria.

Normativa de las Responsabilidades de los Voceros y Voceras

- El Vocero o Vocera en curso sujeto a un proceso de investigación o Averiguaciones Administrativas podrá ser revocado sin la espera del lapso establecido en el numeral 16. Una vez concluida la Averiguación Administrativa resultase a favor del trabajador o trabajadora podrá retornar a sus funciones de Vocero o Vocera.
- Durante el periodo para el cual fue elegido el Vocero o Vocera, no podrá hacerse más de una solicitud de revocatorio.

Consideraciones Generales

- En ningún caso las funciones del Vocero o Vocera, serán retribuidas con pagos adicionales y privilegios provenientes de la Empresa.
- En aquellas Unidades Organizativas o Áreas de Trabajo, en las cuales exista un número de Voceros o Voceras considerable, estos deberán acordar con su Supervisor inmediato, quienes asistirán a las distintas reuniones o Mesas de Trabajo convocadas, a fin de no afectar o interrumpir las operaciones de su área de trabajo.
- Los Voceros o Voceras no podrán en ningún caso tomar decisiones, sin antes consultar y debatir el punto con todos los trabajadores y trabajadoras de su Unidad Organizativa o Área de Trabajo.

Reglamento para el Funcionamiento de la Coordinación de Gestión Revolucionaria para el Control y Seguimiento

DISPOSICIONES GENERALES

El presente reglamento regulará las actividades de la Coordinación de Gestión Revolucionario para el Control y Seguimiento, el cual tiene como finalidad promover la participación de los trabajadores y trabajadoras, en el ejercicio de la función contralora de los procesos operativos y administrativos que se desarrollan en las distintas áreas de trabajo de la Empresa.

ESTRUCTURA

- Estará conformada por trabajadores y trabajadoras que cumplan con los siguientes requisitos:
 - Ser trabajador o trabajadora del área con al menos un año de antigüedad en la empresa.
 - Fiel defensor de los valores y principios que proclama la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
- Se regirá bajo los principios de democracia, corresponsabilidad, transparencia, rendición de cuentas, honestidad, solidaridad, alternabilidad, responsabilidad social y participación protagónica
- La participación de los trabajadores y trabajadoras es voluntaria y no genera privilegios legales y contractuales adicionales a los estipulados en el contrato de trabajo.
- Estará conformada por todos aquellos trabajadores y trabajadoras nombrados por la Coordinación General de Gestión Revolucionaria.
- El número de integrantes y el mecanismo de designación, nombramiento y sustitución se definirá de manera colectiva por la Coordinación General de Gestión Revolucionaria

FUNCIONES

- Construir en las áreas productivas y administrativas de la empresa, instancias de participación directa de las y los trabajadores que controlen los procesos productivos y administrativos, para el desarrollo permanente de la Contraloría Social Laboral.
- Promover la participación de los trabajadores y trabajadoras, en el ejercicio de la función contralora de los procesos operativos y administrativos que se desarrollan en las distintas áreas de trabajo de la Empresa y en la implementación del Plan de la Patria y el Plan Guayaná Socialista (2009-2019).
- Identificar con las y los trabajadores por áreas situaciones y problemas reales, para apresurar soluciones y tomas de decisiones de manera oportuna.

Reglamento para el Funcionamiento de la Coordinación de Gestión Revolucionaria para el Control y Seguimiento

- Impulsar conjuntamente con las y los trabajadores un sistema de evaluación integral y permanente de los planes, programas, proyectos de inversión, así como el cumplimiento de las disposiciones legales que regulan las operaciones de CVG ALCASA y el manejo eficiente de los recursos
- Elaborar permanente informes de resultados sobre el ejercicio del control y seguimiento y remitirán un ejemplar a: la Coordinación General de la Gestión Revolucionaria, y a la Unidad Auditoría Interna de CVG ALCASA. El Informe de Resultados, debe contener al menos los siguientes elementos:

5.1 Objetivo: Finalidad o propósito específico, de lo que se espera obtener con el ejercicio del Control.

5.2 Observación y Registro: Descripción objetiva de los hechos o situación encontrada, debe señalarse, de ser posible sus causas y los efectos que ocasionaron, sustentadas con evidencias que las demuestren

5.3 Limitaciones: Descripción detallada de las dificultades, problemas u obstáculos que se presentaron durante el ejercicio de sus funciones contraloras y de seguimiento.

5.4 Conclusiones: Opinión o juicio sobre los hechos encontrados durante el ejercicio del control, la misma debe estar directamente relacionada con el objetivo previsto.

5.5 Recomendaciones: Sugerencias dadas por el equipo contralor sobre las acciones correctivas a seguir para atacar o erradicar las causas de las desviaciones detectadas y de sus efectos, o que tiendan a minimizarlos.

- Promover la rendición permanente de cuentas en forma pública; en este sentido, deberá mantener informado a los trabajadores y trabajadoras y a la comunidad en general acerca de los resultados de las auditorias e investigaciones realizadas, así como las acciones emprendidas por las autoridades correspondientes en atención a las observaciones o recomendaciones.
- Propiciar que los trabajadores y trabajadoras se apoderen de la información de los procesos administrativos y operativos de la Empresa, a los fines que éstos puedan identificar y reportar cualquier desviación en los mismos, fortaleciendo de esta manera el control preventivo.
- Las recomendaciones emitidas son de carácter vinculante, en consecuencia serán de obligatorio cumplimiento.

Reglamento para el Funcionamiento de la Coordinación de Gestión Revolucionaria para el Control y Seguimiento

- Articular planes de trabajo conjuntos con las Coordinaciones.
- Acompañar y canalizar las denuncias realizadas por los trabajadores y trabajadoras, ante la Unidad de Auditoría Interna de la Empresa, la Contraloría General de la República u otros Organismos Oficiales, según la naturaleza de la denuncia.

De los derechos de los integrantes de la Coordinación de Gestión Revolucionaria para el Control y Seguimiento

- Los contralores y contraloras laborales tienen derecho a:

Expresar libremente sus convicciones filosóficas, religiosas y políticas

Libre acceso a cualquier fuente o sistema de información, registros, archivos e información necesaria para la realización de su función. Entre ellos informes, dictámenes y estudios técnicos emitidos por auditores, consultores y profesionales independientes u otros documentos de cualquier naturaleza; cuyo conocimiento sea de interés para los trabajadores y trabajadoras.

Denunciar y elaborar propuestas frente a todo lo que afecte el desarrollo de las metas y funciones de la Coordinación de Gestión Revolucionaria para el Control y Seguimiento o interfieran en la ejecución de los planes o programas de la Empresa.

Acudir ante las instancias correspondientes, cuando considere que sus derechos y el de sus compañeros han sido lesionados.

A ser acreditados para la realización de las funciones de control.

Participar en los procesos de formación tanto en el plano individual, como colectivo; a los efectos de obtener los conocimientos y herramientas necesarias para el ejercicio contralor

Respetar y promover una conducta orientada hacia principios de justicia social, solidaridad, compromiso social y apego a los valores de la ética y la moral y al valor del trabajo creador.

Respetar y promover el respeto y tolerancia entre los trabajadores y trabajadoras de las diferentes áreas de la Empresa. La participación de los trabajadores y trabajadoras es voluntaria y no genera privilegios legales y contractuales adicionales a los estipulados en el contrato de trabajo

Atribuciones de los Contralores y Contraloras Laborales

Son atribuciones de los contralores y contraloras laborales:

Reglamento para el Funcionamiento de la Coordinación de Gestión Revolucionaria para el Control y Seguimiento

Identificar los controles implementados por la Empresa en el área objeto de actuación y verificar la implementación y eficacia de dicho controles.

Realizar auditorías, inspecciones, estudios e investigaciones de todo tipo y de cualquier naturaleza sobre los procesos administrativos y operativos de la Empresa, a los fines de determinar la eficiencia y eficacia de los mismos.

Aplicar técnicas de recolección de información y procedimientos de revisión analítica que permitan obtener evidencia de los hechos detectados en el ejercicio del control Laboral.

Verificar el cumplimiento de las disposiciones legales o sublegales que regulan las actividades administrativas y operativas en la Empresa.

Promover el manejo transparente, honesto y eficiente de los recursos en la Empresa

Canalizar ante la Coordinación de Gestión Revolucionaria para el Seguimiento y Control los resultados de la actuación

Proporcionar a la Coordinación de Gestión Revolucionaria para el Control y Seguimiento la información necesaria sobre las operaciones y administración de su área de gestión, que expresamente así se indique.

Promover la rendición de cuentas de manera pública y periódica por parte de las distintas unidades organizativas de las operaciones y resultados de su gestión.

SESIONES

- Podrá sesionar en reuniones ordinarias, las veces que de manera colectiva así se decida para la elaboración y seguimiento de los planes de trabajo.
- Es responsabilidad de los integrantes de la Coordinación, asistir con carácter de obligatoriedad a las reuniones en el día, hora y lugar fijado.
- Podrá sesionar en reuniones extraordinarias en caso de que se requiera tratar un asunto específico y de suma importancia fuera del periodo normal de reuniones.

Reglamento para el Funcionamiento de la Coordinación de Gestión Revolucionaria para el Control y Seguimiento

ACUERDOS

- Las reuniones de la Coordinación se constituirá válidamente con la presencia de la mayoría de sus integrantes y las decisiones se tomarán por consenso como regla general. Sin embargo, cuando este no se logre se procederá por votación y las decisiones se tomaran con el 70% de los votos de los miembros.
- La participación de los miembros de la Coordinación será de carácter igualitario, democrático y sin prevalecimiento de la jerarquía.
- En cada sesión de trabajo deberán tratarse todos los puntos establecidos en la agenda y elaborarse una minuta de reunión, para el seguimiento de los compromisos adquiridos.

Propuesta para la Creación de los Consejos de Fábrica en CVG ALCASA

Marco Jurídico

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Ley de los Consejos Comunales

Objeto

El presente documento tiene objeto regular la creación, conformación, integración, organización y funcionamiento de los Consejos de Fábrica en CVG ALCASA y su relación con los órganos del Estado, para la formulación, ejecución, control y evaluación de las políticas de la Empresa.

Los Consejos de Fábrica

En el marco de la democracia participativa y protagónica, Los Consejos de Fábrica son instancias de articulación e integración que permitirán a los trabajadores y trabajadoras ejercer directamente la gestión de la Empresa en concordancia con las políticas públicas trazadas por el Gobierno Nacional orientadas a la construcción sociedad de equidad y justicia social.

Principios

La organización, funcionamiento y acción del consejo de fábrica se rige conforme a los principios de corresponsabilidad, cogestión, autogestión, cooperación, solidaridad, transparencia, eficacia, eficiencia, rendición de cuentas y contraloría obrera.

Atribuciones de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras

La Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras es la máxima instancia de decisión y estará integrada por trabajadores y trabajadoras activos y jubilados de la Empresa, así como también por los trabajadores y trabajadoras de las Cooperativas y Empresas de Producción social que hacen vida en CVG ALCASA y tiene las siguientes atribuciones:

- Aprobar las Normas y Reglamentos del Consejo de Fábrica
- Aprobar los Estatutos y el Acta Constitutiva del Consejo de Fábrica, la cual contendrá: nombre del Consejo de Fabrica, área geográfica que ocupa, número de trabajadores y trabajadoras que lo integran, listado de asistentes a la Asamblea (nombre, apellido, cédula de identidad) lugar, fecha y hora de la Asamblea, acuerdos de la Asamblea, resultados de la elección de las y los voceros y demás integrantes del Consejo de Fábrica
- Aprobar el Presupuesto Participativo y el Plan Estratégico de la Empresa.
- Aprobar los proyectos presentados al Consejo de Fábrica en beneficio de la Empresa
- Ejercer la Contraloría Obrera y elegir a las y los integrantes de la Unidad de Contraloría Obrera
- Elegir a los Integrantes de la Comisión Promotora
- Elegir a los representantes de la Comisión Electoral

Propuesta para la Creación de los Consejos de Fábrica en CVG ALCASA

- Elegir a los Voceros o voceras del Órgano Ejecutiva.
- Elegir a las y los integrantes de las distintas Unidades de Gestión de la Empresa.
- Evaluar la gestión financiera, operativa y de logística de la Empresa.
- Revocar el mandato de los voceros o voceras e integrantes de las unidades de gestión y demás integrantes del Consejo de Fábrica, conforme a lo establecido en el presente documento.
- Definir y aprobar los mecanismos necesarios para el funcionamiento del Consejo de Fábrica.
- Las demás establecidas por la asamblea de trabajadores y trabajadoras.

Integración

A los fines de su funcionamiento, el Consejo de Fábrica estará integrado por:

- El Órgano Ejecutivo, integrado por los voceros y voceras de cada comité de trabajo.
- La Unidad de gestión Financiera como órgano económico-financiero.
- La Unidad de Contraloría Obrera como órgano de contraloría.

Órgano Ejecutivo

El Órgano Ejecutivo es la instancia del Consejo de Fábrica encargada de promover y articular la participación organizada de las y los trabajadores de CVG ALCASA, Cooperativas, Empresas de Producción Social, en los diferentes Comités de Trabajo. Se reunirán a fin de planificar la ejecución de las decisiones de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, así como conocer las actividades de cada uno de los Comités y Mesas de Trabajo.

Conformación del Órgano Ejecutivo

La Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras determinará el número de voceros o voceras de acuerdo a la cantidad de comités de trabajo que se conformen en la fábrica, tales como:

- Comité General
- Comité de Ventas
- Comité de Ambiente
- Comité de Materias Primas
- Comité de Repuestos
- Comité de Insumos
- Comité Sub-Productos
- Comité de Mantenimiento
- Comité de Deportes y Cultura

Propuesta para la Creación de los Consejos de Fábrica en CVG ALCASA

- Comité de Adecuación Tecnológica
- Comité de Proyectos e Inversión
- Comité de Salud
- Comité de Higiene y Seguridad
- Comité de Reestructuración
- Cualquier otro que los trabajadores y trabajadoras de la Empresa consideren de acuerdo a sus necesidades

Unidad de Gestión Financiera

La unidad de gestión financiera es un órgano integrado por cinco (05) trabajadores o trabajadoras de la Empresa electos o electas por la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, que funciona como un ente de ejecución financiera de los Consejos de Fabrica para administrar recursos financieros y no financieros, servir de ente de inversión y de crédito, y realizar intermediación financiera con los fondos generados o captados.

Unidad de Contraloría Obrera

La Unidad de Contraloría Obrera es un órgano conformado por trabajadores o trabajadoras de la Empresa, electos o electas por la Asamblea de Trabajadores o Trabajadoras para realizar la Contraloría obrera y la fiscalización, control y supervisión del manejo de los recursos asignados, recibidos o generados por el Consejo de Fabrica, así como sobre los programas y proyectos de inversión presupuestados y ejecutados en la Empresa.

Elección, Duración y Carácter del Ejercicio de las y los integrantes del Consejo de Fábrica

Los voceros o voceras de los Comités de Trabajo, así como las y los integrantes de los Órganos Ejecutivo, Financiero y de Control serán electos y electas en votaciones directas y secretas por la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras. Quienes se postulen no podrán ser electos en más de un órgano del Consejo de Fábrica, duraran dos años en sus funciones y podrán ser re-electos. El carácter del ejercicio de sus funciones es ad honores.

Comités de Trabajo

Para ser electo o electa se requiere:

- Ser trabajador de la Empresa, con al menos seis (06) meses de antigüedad en la misma
- Estar inscrito en el Registro electoral Permanente
- No ocupar cargos de elección popular

Requisitos para la Elección de las y los integrantes de las Unidades de Contraloría Obrera y

Propuesta para la Creación de los Consejos de Fábrica en CVG ALCASA

Gestión

Para ser electo o electa como integrante de la Unidad de Contraloría Obrera o de la Unidad de Gestión Financiera, se requiere:

- Ser trabajador de la Empresa, con al menos seis (06) meses de antigüedad en la misma
- Disposición y tiempo para el trabajo en equipo
- Estar inscrito en el Registro electoral Permanente
- No ocupar cargos de elección popular

Del Equipo Promotor Provisional

A los efectos de la primera elección de los voceros y voceras de los Comités de Trabajo e integrantes de los órganos contralor y económico-financiero, se debe organizar una Comisión Promotora Provisional que tendrá como función organizar la elección de la Comisión Promotora y de la Comisión Electoral, de acuerdo al procedimiento siguiente:

- Conformación de un equipo promotor provisional, el cual estará integrado por trabajadores y trabajadoras de la Empresa que asuman esta iniciativa, con la participación de una o un representante designado por la Comisión Presidencial del Poder Popular respectivo, dejando constancia escrita en el acta que se levante para tal fin.
- Organizar y coordinar la realización del censo demográfico de la Empresa.
- Convocatoria de una Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras por parte del equipo promotor provisional, en un lapso no mayor de treinta (30) días a partir de su conformación, que elegirá la Comisión Promotora y la Comisión Electoral con la participación mínima del diez por ciento (10%) de la población de trabajadores y trabajadoras de la Empresa. Las Comisiones Promotora y Electoral, realizarán un trabajo articulado y coordinado a fin de garantizar la efectiva realización de la Asamblea Constituyente de los Trabajadores y Trabajadoras.

De la Comisión Promotora

La Comisión Promotora es la instancia encargada de convocar, conducir y organizar la Asamblea Constituyente de Trabajadores y Trabajadoras, estará integrada por un número variable de miembros quienes serán electos y electas en Asambleas de trabajadores y trabajadoras, de acuerdo a lo establecido en el presente documento.

Funciones de la Comisión Promotora

Para el cumplimiento de estas funciones realizará lo siguiente:

- Difundir entre los trabajadores y trabajadoras de la Empresa el alcance, objeto y fines de los Consejos de Fábrica.
- Recabar la información de la historia de la Empresa.
- Convocar a la Asamblea Constituyente de Trabajadores y Trabajadoras en un lapso no mayor de noventa (90) días, contados a partir de su constitución.

Propuesta para la Creación de los Consejos de Fábrica en CVG ALCASA

- La Comisión Promotora cesa en sus funciones al momento de la conformación del Consejo de Fábrica.
-

Comisión Electoral

La Comisión Electoral es la instancia encargada de organizar y conducir el proceso de elección de los voceros o voceras y demás integrantes de los órganos del Consejo de Fábrica, estará integrada por cinco (05) trabajadores o trabajadoras de la Empresa, quienes serán electos y electas en Asambleas de Trabajadores y Trabajadoras, de acuerdo a lo establecido en el presente documento, y tendrá las siguientes tareas:

- Elaborar el registro electoral, conforme a lo establecido en el presente documento.
- Hacer del conocimiento de los trabajadores o trabajadoras de la Empresa todo lo relativo a la elección de los voceros o voceras y demás integrantes de los órganos del Consejo de Fábrica.
- Elaborar el material electoral necesario.
- Escrutar y totalizar los votos.
- Proclamar y juramentar a los voceros o voceras y demás integrantes de los órganos del Consejo de Fábrica electos o electas.
- Levantar un acta del proceso de elección y sus resultados.
- Quienes integren la Comisión Electoral no podrán postularse a los órganos del Consejo de Fábrica. Una vez cumplidas estas tareas, la Comisión Electoral cesa en sus funciones.

Asamblea Constituyente Trabajadores y Trabajadoras

La Asamblea Constituyente de Trabajadores y Trabajadoras, es la Asamblea de Trabajadores y trabajadoras en la cual se eligen, por primera vez, los voceros y voceras de los Comités de trabajo, Mesas de Trabajo y demás integrantes de los órganos y de control del Consejo de Fábrica. La Asamblea Constituyente de Trabajadores y Trabajadoras se considerará válidamente conformada con la asistencia de al menos el veinte por ciento (20%) de los miembros de la Empresa.

Registro de los Consejos de Fábrica

Los Consejos de Fábrica serán registrados ante la Comisión Local Presidencial del Poder Popular, para lo cual harán entrega de los estatutos y acta constitutiva aprobados por la Asamblea de trabajadores y trabajadoras. La copia del registro será consignada ante el Consejo Local de Planificación Pública correspondiente, a los efectos de lograr la articulación con el MIBAM y el Sistema Nacional de Planificación Pública.

El registro de los Consejos de Fábrica, ante la Comisión Presidencial del Poder Popular respectiva, les reviste de personalidad jurídica para todos los efectos relacionados con esta reglamentación.

Órganos del Consejo de Fábrica

Propuesta para la Creación de los Consejos de Fábrica en CVG ALCASA

Funciones del Órgano Ejecutivo

El Consejo de Fábrica a través de su Órgano Ejecutivo tendrá las siguientes funciones:

- Ejecutar las decisiones de la Asamblea de trabajadores y trabajadoras.
- Articular con las organizaciones productivas presentes en la Empresa y promover la creación de nuevas organizaciones donde sea necesario, en defensa del interés colectivo y el desarrollo integral, sostenible y sustentable de la Empresa.
- Elaborar planes de trabajo para solventar los problemas que los trabajadores y trabajadoras puedan resolver con sus propios recursos y evaluar sus resultados.
- Organizar el voluntariado de trabajadoras y trabajadores en cada uno de los comités de trabajo.
- Formalizar su registro ante la respectiva Comisión Presidencial del Poder Popular.
- Organizar el Sistema de Información dentro de la Empresa
- Organizar y promover la participación de los trabajadores y trabajadoras en los procesos económicos y gestión de la empresa y recuperación de ser el caso, mediante mecanismos auto-gestionarios y cogestionarios.
- Promover el ejercicio de la iniciativa legislativa y participar en los procesos de consulta que garanticen la libre expresión de la soberanía política.
- Promover el ejercicio y defensa de la soberanía e integridad territorial de la nación.
- Elaborar el Plan Estratégico de la Empresa través del diagnóstico participativo, en el marco de la estrategia endógena.
- Controlar y vigilar la ejecución del Plan Estratégico
- Evaluar la factibilidad de los planes, programas y proyectos formulados en la Empresa
- Garantizar el normal funcionamiento de la Comités
- Las demás funciones establecidas por el órgano ejecutivo y las que sean aprobadas por la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras.

Funciones de la Unidad de Gestión Financiera

Son funciones de la Unidad Financiera:

- Administrar los recursos asignados, generados o captados tanto financieros como no financieros.
- Promover la constitución de Cooperativas y Empresas de Producción social para la elaboración de proyectos de desarrollo endógeno, sostenibles y sustentables.
- Impulsar el diagnóstico y el presupuesto participativo, sensible al género, jerarquizando las necesidades de los trabajadores y trabajadoras de la Empresa.
- Promover formas alternativas de intercambio, que permitan fortalecer las economías locales.
- Articularse con el resto de las organizaciones que conforman el sistema microfinanciero de la economía popular.

Propuesta para la Creación de los Consejos de Fábrica en CVG ALCASA

- Promover el desarrollo local, los núcleos de desarrollo endógeno y cualquier otra iniciativa que promueva la economía popular y solidaria.
- Rendir cuenta pública anualmente o cuando le sea requerido por la Asamblea de trabajadores y trabajadoras.
- Prestar servicios no financieros en el área de su competencia.
- Prestar asistencia social.
- Realizar la intermediación financiera.
- Promover formas económicas alternativas y solidarias, para el intercambio de bienes y servicios.

Funciones de la Unidad de Contraloría Obrera

Son funciones del órgano de control:

- Dar seguimiento a las actividades administrativas y de funcionamiento ordinario del Consejo de Fabrica en su conjunto.
- Ejercer la coordinación en materia de contraloría social dentro de la empresa.
- Ejercer el control, fiscalización y vigilancia de la ejecución del Plan Estratégico de la Empresa.
- Ejercer el control, fiscalización y vigilancia del proceso de consulta, planificación, desarrollo, ejecución y seguimiento de los proyectos de la Empresa.
- Rendir cuenta pública de manera periódica o según lo disponga Asamblea de trabajadores y trabajadoras.

Articulación de los Órganos del Consejo

Los órganos Ejecutivo, de Control y Económico Financiero del Consejo de Fábrica, a los efectos de una adecuada articulación de su trabajo, realizarán reuniones de coordinación y seguimiento, al menos mensualmente, según los parámetros que establezca la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras.

Los gastos que se generen por concepto de la actividad de los voceros, voceras y demás integrantes de los órganos del Consejo de Fábrica, serán compensados por el fondo de gastos de funcionamiento del Consejo de Fábrica.

Gestión y Administración de los Recursos del Consejo de Fábrica

De los recursos

Los Consejos de Fábrica recibirán de manera directa los siguientes recursos:

- Los que sean transferidos por la República, los estados y los municipios.
- Los generados por su actividad propia, incluido el producto del manejo financiero de todos sus recursos.
- Los recursos provenientes de donaciones de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento jurídico.

Propuesta para la Creación de los Consejos de Fábrica en CVG ALCASA

- Cualquier otro generado de actividad financiera que permita la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la ley.

Del Manejo de los Recursos

El manejo de los recursos financieros, establecidos en este documento, se orientará de acuerdo a las decisiones aprobadas en Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras. Tales decisiones serán recogidas en actas que deberán contener al menos la firma de la mayoría simple de las y los asistentes a la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del Consejo de Fábrica.

De la Responsabilidad en la Administración de los Recursos

Quienes administren los recursos, estarán obligados a llevar un registro de la administración, con los soportes que demuestren los ingresos y desembolsos efectuados y tenerlos a disposición de la Unidad de Contraloría Obrera y demás miembros del Consejo de Fábrica de la empresa, a través del procedimiento establecido para tal fin.

Los o las integrantes del órgano económico financiero, incurrirán en responsabilidad civil, penal o administrativa por los actos, hechos u omisiones contrarios a las disposiciones legales que regulen la materia.

Los o las integrantes del Órgano Económico Financiero, deberán presentar declaración jurada de patrimonio por ante la Comisión Presidencial del Poder Popular.

Agradecimiento por sus aportes a la construcción de este trabajo
a Marivit López y Geraldine Caldera, trabajadoras de CVG Alcasa.