Imprimir

Aquí la realidad del ser trabajador estatal hace referencia al trabajador asalariado que, cumple funciones en operaciones de distintos procesos de producción de bienes y servicios, tareas de supervisión y control de operaciones y procesos, tareas de dirección jerárquica según normas, de investigación y aportes científicos tecnológicos al desarrollo de la empresa en cumplimiento de sus planes anuales, quinquenales o decenales.
El trabajador asalariado hoy, 200 años después del primer momento de consolidación del modelo de producción industrial de super ganancias, no es una persona analfabeta y, por el contrario, en Empresas como ECOPETROL, PEMEX, PDVSA y PETROBRAS, es un ser cualificado que registra una buena formación universitaria, incluso a nivel de postgrado. Y varios de ellos, mujeres y hombres, después de más de 15 años de servicios en una empresa estatal, sobresalen por su fácil acceso al conocimiento de sus proyecciones estratégicas en el ámbito nacional e internacional. Al respecto en Barrancabermeja, por ejemplo, entre la población de trabajadores en activo o pensionados en retiro, existen varias personas capaces de participar en la dirección de Ecopetrol y cumplir allí con éxito las obligaciones y responsabilidades inherentes a su cargo que párrafos adelante se verán cuáles son, no solo reservadas para que las ejerzan las altas elites de la gerencia formadas en las escuelas de altos estudios, sino también aquellos trabajadores calificados que durante muchos años de vinculación laboral han aprendido a conocer la vida de la empresa y sus perspectivas de desarrollo, y además se han preocupado por realizar buenos estudios en gestión.

Al respecto, los trabajadores petroleros, creadores con su lucha en 1948-51, asociados en la USO, en ejercicio de su conocimiento de Ecopetrol y en defensa de los bienes nacionales, cabe subrayarlo hace nueve (9) años propusieron la aprobación de una Ley Orgánica de Hidrocarburos, hecho que ponía en evidencia su cualificación para participar con propuestas de la dirección de la Empresa (Cartilla de socialización comunitaria Ley Orgánica de Hidrocarburos para Colombia, USO, 2015). Proponían que el estado fuese el único propietario y regulador de los recursos de hidrocarburos, sin concesiones, y la empresa ejerciera directamente el control y fiscalización directo de la producción y el manejo adecuado de la explotación de crudos, Destacaban el papel de la ciencia y la tecnología en el desarrollo de la producción.

Participación de los trabajadores, número de participantes por empresa pública, tipo de participación y nominación.

Según la asesoría técnica parlamentaria del Congreso Nacional de Chile (2022) hay evidencia nacional de la participación de los trabajadores en los directorios de las empresas del Estado, acorde a las normas orgánicas de cada una de ellas. De las catorce (14) empresas que reconocen la participación estatutaria de los trabajadores en los mencionados directorios solo dos reconocen el derecho a voz y voto; las demás lo extienden solo a voz. Trece (13) de éstas limitan la participación a un solo trabajador y solo una la extiende a dos miembros.

Esta misma asesoría técnica chilena, al comparar casos revisados en Alemania, Grecia, España e Irlanda concluye que, en Alemania, los representantes de los trabajadores tienen derecho a ocupar puestos en el consejo de supervisión de las empresas más grandes: un tercio en las empresas con 500 a 2.000 trabajadores y la mitad en empresas con más de 2.000. Por el contrario, en Noruega, el derecho a tener un representante de los trabajadores a nivel de directorio comienza con empresas con 30 empleados. Agrega que, en España, no existe un derecho general a la representación de los empleados en la junta. Sin embargo, hay un pequeño número de empleados en los directorios de algunas empresas públicas. Los representantes de los trabajadores a nivel de directorio en Grecia solo se encuentran en algunas empresas estatales, al igual que en Irlanda, donde normalmente representan un tercio del total.

La nominación se da por elección directa de los trabajadores, por un sindicato mayoritario o por un presidente de la República, como es el caso de la nominación reciente del extrabajador de Ecopetrol y expresidente de su sindicato mayoritario, USO, Edwin Palma Egea, a la junta directiva de Ecopetrol.

Impacto de la participación de los trabajadores.

Un hecho importante es la participación de los trabajadores alemanes, desde 1951, en la dirección de las empresas públicas, donde han intervenido en decisiones importantes, tales

como diseño y aplicación de planes estratégicos, planificación de presupuestos e inversiones, solución de problemas financieros, de mercado y laborales, entre otras. En tal sentido la codecisión o cogestión es una práctica asentada en la República Federal Alemana, surgida en el marco de la convivencia y la reconstrucción del país después de la segunda guerra mundial.

Aquí en Colombia, ya entrada la tercera década del siglo XXI y en el marco del proyecto de cambio histórico que inicia el presidente Petro durante su mandato 2022-2026, se introduce la propuesta de nombrar a un extrabajador de Ecopetrol en la Dirección de la Empresa, con lo cual se abre un largo camino hacia el cambio en la división social del trabajo y su estructura jerárquica, determinación milenaria favorable a la reproducción del sistema del capital, responsable según Petro (discurso de la ONU septiembre de 2022), de la destrucción de la vida. Esta experiencia requiere de su consolidación para valorar su impacto en la vida del desarrollo de Ecopetrol y la transición energética.

La representación de los trabajadores en algunas empresas petroleras estatales.

Es importante, resaltar como en importantes empresas petroleras en Latinoamérica existe la representación de los trabajadores en la dirección de las empresas petroleras, hecho que ayuda a intercambiar experiencias y a valorar impactos sobre la vida de las empresas. En el cuadro siguiente se observan algunos aspectos de esta participación en 5 países latinoamericanos.

País	Empresa	Numero de participan	Nominación	Derecho a voz y voto
Brasil	Petróleos de Brasil	1	Elección por trabajadores	pleno
Colombia	Empresa Colombiana de Petróleos	1	Nominado por el presidente de la República	¨Pleno
Venezuela	Petróleos de Venezuela	0	x	x
Venezuela	Petroquímica de Venezuela.	1	Electo por los trabajadores	Pleno
Chile	Empresa Nacional de Petróleo	1	Nominado por trabajadores, pero electo por el presidente de la República.	Pleno
México	Petróleos Mexicano	1	Electo por el sindicato de trabajadores petroleros.	Pleno

Como se observa por todo lo dicho hasta aquí, hay suficientes elementos para señalar desde la experiencia internacional que los trabajadores han ganado su derecho a participar de la dirección de las empresas estatales, un estudio posterior dirá cual ha sido el impacto económico, cultural y social en el ejercicio de este derecho. Han ganado su derecho a participar en la toma de decisiones fundamentales, con lo cual han mostrado que la expresión elitista y clasista de sectores ideologizados de la tecnocracia, ponentes de su exclusión de la dirección de las empresas no tiene ninguna justificación. Las voces de la exclusión han encontrado alguna audiencia mediática y resonancia en los sectores académicos que se reclaman las máximas autoridades en la materia de la gestión estratégica de empresas estatales.

Al ver a continuación, en detalle, el listado de obligaciones y responsabilidades de los miembros de la Junta Directiva de Ecopetrol queda claro que cualquier trabajador cualificado, amante del desarrollo de Ecopetrol y su país, está en condiciones de ejercer como miembro con pleno derecho de esta Junta.

Obligaciones y responsabilidades de los Miembros de Junta directiva de Ecopetrol. (diciembre 27 de 2021). Relato de Junta Directiva.

Los directores suscriben al aceptar el cargo como miembros de Junta Directiva de Ecopetrol S.A. el “Formato Declaración de Información y Obligaciones para Miembros de Junta Directiva de Ecopetrol S.A.”, que contiene, entre otros, lo siguiente:

“Me comprometo a cumplir con las obligaciones y responsabilidades inherentes a mi cargo y, en especial las siguientes:

1. Reconocer que me encuentro sujeto al régimen de responsabilidad de los administradores de las sociedades comerciales establecido en los artículos 23 y siguientes de la Ley 222 de 1995.
2. Efectuar, con anterioridad al inicio de mis funciones, el programa de inducción organizado por la Administración para conocer la condición financiera y operativa de la Sociedad.
3. Participar en los programas de entrenamiento organizados por la Administración para los miembros de la Junta Directiva.
4. Conocer y aplicar los estatutos sociales, el Código de Buen Gobierno, el reglamento de la Junta Directiva de Ecopetrol y los reglamentos de los Comités a los que pertenezca, así como los siguientes documentos que soportan el Programa de Cumplimiento empresarial: Código de Ética y Conducta, manuales, procedimientos, instructivos y procedimientos que regulen los riesgos de cumplimiento (fraude, corrupción, soborno, lavado de activos, financiación del terrorismo, violaciones a la Ley FCPA), las normas internas que regulen los temas de regalos, atenciones y hospitalidades, conflicto de interés, inhabilidades, incompatibilidades y prohibiciones.
5. Promover y apoyar las actividades el Programa de Cumplimiento empresarial, hacer seguimiento a las mismas y a las medidas adoptadas, especialmente, en lo relativo a los riesgos de lavado de activos y financiación del terrorismo.
6. Garantizar durante el periodo respectivo el cumplimiento del perfil definido en el artículo 21 de los estatutos sociales para los miembros de la Junta Directiva de Ecopetrol: <<Los miembros de la Junta Directiva estarán comprometidos con la visión corporativa de la Sociedad y deberán como mínimo cumplir con los siguientes requisitos: (i) tener conocimiento y experiencia en las actividades propias del objeto social de la Sociedad y/o tener conocimiento y experiencia en el campo de la actividad industrial y/o comercial,

financiera, bursátil, administrativa, jurídica o ciencias afines, (ii) contar con experiencia profesional de más de 15 años; (iii) gozar de buen nombre y reconocimiento por su idoneidad profesional e integridad, y (iv) no pertenecer simultáneamente a más de cinco (5) juntas directivas de sociedades anónimas incluida la de Ecopetrol. (…).>>.

7. Cumplir estrictamente con el Reglamento Interno de la Junta Directiva, en especial lo relacionado con los principios de Actuación de los Miembros de la Junta Directiva.
8. Conocer el Sistema de Control Interno de Ecopetrol, el cual busca proveer garantías razonables en el logro de los objetivos organizacionales.
9. Conocer de la existencia de los mecanismos definidos por Ecopetrol para reportar situaciones o inquietudes éticas o para reportar denuncias y hacer un adecuado uso de estos.
10. Reportar las situaciones que puedan generar conflicto de interés, inhabilidad o incompatibilidad para la adopción de las medidas pertinentes, según los procedimientos internos, o a presentar la situación en caso de duda.
11. Dar cumplimiento al procedimiento previsto para la negociación de acciones de Ecopetrol, solicitando autorización para la venta y compra de acciones que realice directamente o por interpuesta persona. Desde el conocimiento de la presentación de una Oferta Pública de Adquisición (OPA) u otras operaciones relevantes, tales como fusiones o escisiones, me comprometo a no negociar, directa o indirectamente a través de interpuesta persona, acciones de Ecopetrol.
12. Asistir al menos al 80% del total de las sesiones de Junta Directiva y sus Comités, programadas para cada año del periodo al que fue elegido".

En efecto, al examinar este listado de obligaciones y responsabilidades y teniendo en cuenta que los miembros que llegan nuevos a la junta Directiva participarán de programas de entrenamiento para el ejercicio de su cargo, es plausible decir que no hay impedimento alguno, para que uno o dos trabajadores (uno activo y otro pensionado, por ejemplo), participen de la dirección de Ecopetrol.

Sin duda, como ya se removió la barrera de los 15 años de experiencia profesional para participar en este tipo de gestión, el camino esta abierto para mostrar que el trabajo asalariado bajo sus diferentes manifestaciones tiene mucho por aportar a la dirección de las empresas petroleras y públicas.

De otra parte, en las mismas organizaciones de trabajadores tendrá lugar la formación rigurosa sobre el tema de la gestión estratégica de las empresas públicas.

Un par de razones por las cuales la tecnocracia de las ganancias rechaza la participación de los trabajadores.

Una es sin duda, porque la tecnocracia de las elites de poder sabe que los representantes de los productores directos de la inmensa masa de plusvalor que genera ECOPETROL van a vigilar en detalle, el manejo pulcro de su distribución para la nación y el desarrollo social de las comunidades donde tiene asiento. Se acabará por supuesto el estribillo, acuñado por López Michelsen, de considerar a los trabajadores petroleros como oligarquía de overol, cuando de hecho son un grupo solidario que, una vez remunerada su fuerza laboral, produce una enorme suma de excedentes, plusvalor, valorado en sumas billonarias, para el desarrollo del país.

Otra, porque este buen ejemplo de gestión podría darse en otras empresas estatales, con lo cual se establecen bases fuertes para establecer un programa de cambio histórico respaldado no sólo por unidades partidistas, sino también por un amplio volumen de comunidades del trabajo asalariado en todo el país que ayudarían a construir una economía social democrática.

Jaime Corena Parra

Foto tomada de: Agencia de Periodismo Investigativo