

COMUNA

pensamiento crítico en la revolución

TRABAJADORES:
experiencias en revolución

COMUNA

pensamiento crítico en la revolución

TRABAJADORES
EXPERIENCIA EN REVOLUCIÓN

Número 1, octubre, noviembre, diciembre
Año 1
2009

Dirección de Redacción: PH, Residencias Anauco Suites, final Av. Bolívar, Parque Central, Caracs. Apartado postal 17.358

Correo electrónico: comunapensamientocritico@gmail.com

Diseño de portada: Nathaly Bonilla

ISBN:

Depósito legal:

Impreso en Caracas

República Bolivariana de Venezuela

* Éste número ha sido publicado gracias al apoyo de la Fundación Centro Internacional Miranda.

¿Por qué Comuna?

Comuna: *Pensamiento crítico en la revolución* es una publicación independiente, comprometida con la profundización socialista del proceso Bolivariano. Es un espacio de debate en construcción que privilegia la pluralidad de enfoques sobre las temáticas que aborda. En ese sentido, su contenido no expresa de ninguna forma un pensamiento único y reivindica el carácter diverso y democrático de los cambios iniciados en Venezuela a partir del proceso constituyente, y bajo el liderazgo de Hugo Chávez.

Como su nombre lo indica, esta publicación procura contribuir al avance de la construcción del poder popular revolucionario en Venezuela y el continente, desde una perspectiva crítica, sistematizando y analizando logros y nudos problemáticos. Cada número tendrá un coordinador temático designado por el Consejo Editorial.

Comuna: *Pensamiento crítico en la revolución* es una publicación que defiende y promueve la integración de los pueblos que luchan contra el capitalismo. En este sentido algunos de sus números estarán dedicados a esta dinámica revolucionaria.

Su publicación tendrá una regularidad trimestral y cada número será monográfico. Los textos a publicar serán solicitados a los autores y se podrán publicar colaboraciones previa aprobación del Consejo Editorial, siempre y cuando los artículos se refieran al plan de la obra. Este número está dedicado a dos agendas del nuevo modelo productivo. Primero, la nacionalización de SIDOR y, segundo, el tema eléctrico.

Los artículos publicados en *Comuna: Pensamiento crítico en la revolución* se ordenarán en estricto orden alfabético por número y la distribución nacional e internacional estará a cargo del Consejo de Redacción.

Director:

Luis Bonilla Molina

Consejo Editorial:

Alberto Müller Rojas, Vladimir Acosta, Aram Aharonian, Rubén Alayón Monserat, Víctor Álvarez R., Santiago Arconada, Javier Biardeau, Carmen Bohórquez, Luis Britto García, Miguel A. Contreras, Luis Damiani, Filinto Durán, Fausto Fernández, Eva Golinger, Gonzalo Gómez, Marta Harnecker, Edgardo Lander, Rigoberto Lanz, Vladimir Lazo, Roberto López, Michael Lebowitz, Juan Carlos Monedero, José Luís Pacheco, Miguel Ángel Pérez Pirela, Rubén Reinoso, Mario Sanoja O., Nieves Tamaroni, Iraida Vargas, Ernesto Villegas, Jose Carlos Carcione.

Consejo de Redacción:

Islen Patricia Martin, Jonathan Montilla, Federico Fuentes.

Colaboradores Internacionales:

Emir Sader, Theotonio Dos Santos, Claudio Katz, Orlando Caputo, Al Campbell, William «Bill» Ayers, Jorge Gantiva Silva, Diana Raby, David Barkin, Eric Toussaint, Jorge Marchini, Peter McLaren, Modesto Emilio Guerrero, Chessa Boudin.

Coordinadores de este numero:

Luis Bonilla-Molina y Jose Carlos Carcione

Comuna es un espacio plural. El contenido de esta publicación puede ser reproducido total o parcialmente citando debidamente la fuente.

Presentación

La revolución bolivariana es una de las más hermosas expresiones de rebeldía colectiva que empuja con fuerza a una transformación estructural de la sociedad venezolana. Es revolución incesante. En consecuencia, despierta simpatías y resistencias. Cada logro refleja contradicciones y tensiones propias del quiebre de lo viejo y el nacimiento de lo nuevo. La contradicción es inmanente a toda revolución socialista.

Este número de *COMUNA: pensamiento crítico en la revolución* reúne de manera testimonial y en curso, el proceso dialéctico de construcción de una nueva hegemonía liberadora. Dinámica en la cuál se colocan en evidencia las correlaciones de fuerzas existentes y los equilibrios que se reconfiguran en cada paso que se da. La nacionalización de las industrias básicas, de la banca y las grandes empresas es una consigna que históricamente ha reivindicado el movimiento revolucionario socialista. Sin embargo, avanzar en este sentido ha implicado una fuerte lucha del movimiento de los trabajadores y del pueblo organizado, al frente del cual se ha colocado el presidente Chávez. Los avances no se han alcanzado simplemente con apelar a manuales o consignas; lograrlo ha implicado el impulso de debates muchas veces en situación de franca minoría y de llevar las ideas al terreno de la praxis concreta, ganando la calle para que el socialismo deje de ser una consigna y se convierta en realidad.

Pero nacionalización no es socialismo. El socialismo se abre paso en la medida que las empresas nacionalizadas son gestionadas por los trabajadores y las trabajadoras. Eso si, si son bien gestionadas. Y esto nos plantea un nuevo reto: desarrollar modelos de gestión que garanticen un quiebre de las viejas relaciones de producción, pero que también eviten la catástrofe financiera de las nuevas empresas nacionalizadas. Hoy el reto es superar el debate maniqueo, a veces infantil entre el modelo sindical, de consejos de trabajadores o de autogestión. Se trata de construir modelos de gestión obrera que respondan a las realidades y retos del siglo XXI. Toda la tecnología de gestión, cruzada por la episteme

socialista, debe ponerse al servicio de estos procesos. Ello implica una complicación adicional, la lucha contra la burocracia parasitaria que esconde sus ambiciones de control y lucro con un discurso anti-obrero, pero que además sabotea cada paso que se da para transformar fábricas capitalistas en fábricas que sean y trabajen por el socialismo.

Esta dinámica está reflejada en las dos agendas que aborda este número: la nacionalización de SIDOR y el debate en torno al tema eléctrico. Son fotografías en movimiento que forman parte del rompecabezas para entender la realidad y encrucijada por la cual atraviesa la revolución bolivariana en la actual etapa. Es un número para los revolucionarios de siempre, que han hecho del debate el sustento básico de la construcción de teoría revolucionaria. A esta revolución a veces pareciera hacerle falta el espíritu de Iskra que tensionaba los debates y no los escondía, o la rica dinámica de debates que se generó en la Cuba de los sesenta expresada en varias publicaciones, o los incontables debates del Comité Central del Partido Comunista Chino en los cuales Mao llegó a ser minoría en algunas cuestiones sin que ello implicara fractura alguna. Si alguien empuja en esta dirección es el camarada Hugo Chávez, impulsando la crítica y estimulando al protagonismo popular en la elaboración de decisiones claves. Lastimosamente no siempre la burocracia responde al ritmo e intensidad que demanda el líder y que exige el pueblo revolucionario.

Desde *COMUNA: Pensamiento crítico en la revolución* estamos profundamente comprometidos con la construcción de un socialismo libertario, nuestroamericano como expresión de la tarea central de los revolucionarios de impulsar el socialismo del siglo XXI. Socialismo que es para nosotros insumiso. Esperamos que este número sirva para estimular debates y pensamiento crítico, garantes de un mañana sin amos, dioses, ni tribunales.

Luis Bonilla-Molina
Director-Editor

Sectores y cronología de las nacionalizaciones

“Lo que fue privatizado nacionalícese”

Carlos Carcione

Tras asumir su segundo mandato, en el año 2007, y en el acto que investía como Vicepresidente a Jorge Rodríguez, y ponía en posesión de sus cargos a los ministros del nuevo gobierno, el presidente Chávez dio las pistas de lo que luego se concretaría en múltiples nacionalizaciones de diversas áreas estratégicas.

Ese 8 de enero de 2007 anunció la recuperación de CANTV. El mecanismo fue sencillo. La típica acción de mercado de capitales.

Allí mismo, aunque de manera menos precisa anunció que lo mismo se haría con las operaciones petroleras en la Faja del Orinoco. Desde entonces el proceso de nacionalizaciones, adaptados todos ellos a las normas del CIADI y por el que se pagó precios que algunos consideran demasiado elevados fue tomando distintos caminos.

Todas esas compras habían sido negociadas sin casi ningún conflicto, excepto el que se desató con la Exxon Movil. Y para febrero de 2008 parecía que iban a quedar en lo que hacía a Telefonía, petróleo y electricidad. Sin embargo, entonces se estaba desarrollando un fuerte conflicto entre los trabajadores Siderúrgicos del estado Bolívar y la Multinacional Ternium, de origen Italo – Argentino que manejaba mayoritariamente la producción de acero en la antigua SIDOR, una de las acerías más importantes de América Latina. Las buenas relaciones del gobierno de Chávez con el gobierno Argentino de los Kirchner habían impedido ya una nacionalización anterior cuando se descubrieron maniobras dolosas de la transnacional.

Pero el conflicto que era esencialmente por el contrato colectivo mostró la prepotencia y la impunidad con que se movía Ternium, que se amparaba en su excelente relación política con el gobierno Argentino de Cristina Kirchner, llevó a que los trabajadores y el pueblo de Guayana plantearan con toda su fuerza la nacionalización de la acería.

En abril SIDOR fue nacionalizada y considerada la primera

nacionalización en “caliente”, es decir por fuera del plan inmediato del gobierno del presidente Chávez y producida en el transcurso de un conflicto obrero y del pueblo revolucionario que la exigía. Esto provocó presiones y roces internacionales pero finalmente en junio de ese año se terminó el proceso legal y a principios de 2009 se comenzaron a efectivizar los pagos por la compra.

De ahí en adelante, ocurrieron otros procesos como el de las cementeras, prácticamente simultáneo con SIDOR. Hasta que en mayo de 2009 fueron nacionalizadas todas las plantas briqueteras como MATESSI, es decir las que elaboran el hierro para la producción de acero y la fábrica de tubos TAVSA, en la que también tenían fuerte presencia el grupo Ternium. Esto puede considerarse consecuencia de la onda expansiva de la recuperación de SIDOR.

En la segunda mitad del año 2009 hubo dos procesos que se desarrollaron rápidamente. En primer lugar un reimpulso de las compras o nacionalizaciones de empresas asociadas a la producción petrolera, medianas empresas casi todas ellas con participación nacional o mixta, y en especial un sector de ellas que operan en Maracaibo. El sector de puertos y aeropuertos pasaron a control del Estado Nacional, y pequeñas o medianas empresas, fundamentalmente dedicadas a producción de alimentos cuyos patronos las llevaban a la quiebra o al cierre utilizando como excusa la crisis internacional para chantajear por una mayor entrega de divisas preferenciales. Al mismo tiempo un nuevo impulso a la recuperación de tierras para el cultivo. Y junto a ello el estímulo da la creación de comunas y de Empresas de Producción Social.

Por otro lado se está desarrollando un nuevo impulso al proceso de control y gestión de los trabajadores. Desde el 21 de mayo de 2009 cuando en Talleres de los trabajadores de las industrias básicas el presidente Chávez anunció el Plan Guayana Socialista 2009 - 2019, este proceso se ha extendido en primer lugar a la lucha de los trabajadores eléctricos y también a decenas de pequeñas o medianas empresas recuperadas por sus trabajadores del abandono por los patronos.

Se está creando así un nuevo cuadro de situación. Ya no sólo se trata del reclamo de privatización de las industrias básicas y estratégicas sino de la participación directa de los trabajadores y trabajadoras en la gestión, la elaboración del plan y el control de la producción. Esto trajo consigo un gran debate que se está desarrollando en todo el país y a todos los niveles.

Lo que empezó con la consigna “todo lo que fue privatizado nacionalícese”, se ha transformado en un gran debate político sobre cómo encarar la

transformación de las relaciones de producción capitalistas en unas nuevas relaciones de producción socialistas.

El aporte de este número de la revista Comuna, consiste en reflejar dos procesos vivos contados por sus propios protagonistas, los trabajadores, uno de ellos el de SIDOR y de las industrias básicas y otro el del sector eléctrico. Y el otro en un trabajo de elaboración sobre el proceso del control, la gestión y la transformación de la principal fuerza productiva para apuntar a su desarrollo: el hombre. Al mismo tiempo que el de proponer un camino concreto para la transformación de las relaciones de producción capitalistas en otras en tránsito al socialismo.

Además se aportan aquí trabajos y colaboraciones de suma utilidad para comprender la importancia para el proceso revolucionario que estamos viviendo, de lograr esa transformación de la relaciones de producción, incluso en el aspecto técnico. En este sentido presentamos un excelente trabajo de investigación sobre la situación y las causas de la actual crisis eléctrica en el país y algunas propuestas de solución, elaborado por una comisión de la UBTJR (Universidad Bolivariana de los Trabajadores Jesús Rivero).; un trabajo histórico, teórico sobre el papel de los Consejos de Trabajadores en la lucha de clases en la pelea por la transición al socialismo. Y el trabajo de Antonio Gramsci sobre la heroica huelga de los obreros de Turín y el papel de los Consejos obreros y de otras formas organizacionales políticas y sociales, así como colaboraciones de Marta Harnecker y Michael Lebowitz.

Como ubicación general hacemos a continuación una breve reseña cronológica por sector del avance del proceso de nacionalizaciones efectuados por la Revolución Bolivariana.

Petróleo

El proceso que fue conocido como la nacionalización del petróleo fue conocido por medio de la prensa el 1 de febrero del año 2007 bajo el plan de soberanía petrolera. “La noticia ya tiene fecha” decían los cables de las agencias. “El presidente venezolano, Hugo Chávez, ha anunciado que a partir del 1 de mayo su gobierno tomará el control de los campos petroleros operados por transnacionales de **EE.UU., Francia, Noruega y Reino Unido** en la Faja del Orinoco”.

“Nosotros lo que queremos es negociar (...) pero he dado instrucciones para que el 1 de mayo amanezcan bajo control nuestro todos esos campos”.

Al mismo tiempo se anunciaba que el Estado tendrá una participación del 60% en los proyectos de la Faja del Orinoco. Excepto, la Exxon Movil que llevó un reclamo a los tribunales internacionales, el resto de las transnacionales que estaban incluidas en esa Ley Habilitante, aceptaron las negociaciones.

El proceso de conflicto internacional podría haberse evitado de no ser porque Venezuela sigue atada a los acuerdos del CIADI, que en su momento fueron denunciados y roto por Bolivia, por ejemplo.

Las nuevas exploraciones y perforaciones, mantienen este esquema esencialmente de empresas mixtas con control del Estado. A los acuerdos se ha sumado la extracción de Gas. Rusia, la estatal española Repsol YPF, China y otros forman parte de un proceso petrolero que no es completamente estatal.

El 2008 fue consumido por el conflicto con la Exxon. Mientras que durante el 2009 las nacionalizaciones avanzaron en el área petróleo, se concretó la compra de 76 empresas medianas que prestaban esencialmente servicios. También fue nacionalizado el servicio de transporte de gas.

Aunque la estatal PDVSA no tiene el control del 100%, en este rubro se produce un cambio importante ya que obtiene el control de los campos que durante la década de los años 90 eran operados por medio de asociaciones estratégicas con las transnacionales.

Electricidad

Venezuela también concretó en mayo del 2007 la nacionalización de la Electricidad de Caracas tras comprar el paquete accionario del 82% de la estadounidense AES Corp. por 740 millones de dólares.

Además, adquirió títulos adicionales de la empresa, la mayor eléctrica privada del país, a través de una Oferta Pública de Adquisición (OPA) en la Bolsa de Caracas, lo que le aseguró el control de más de un 90% de su capital.

Suscribió en febrero un convenio para pagar 106 millones de dólares a la estadounidense CMS Energy por su paquete accionario del 88% en la eléctrica local Séneca.

Este mismo año (Decreto N° 5.330 02 de mayo de 2007) el presidente crea la Corporación eléctrica nacional (Corpoelec) con la misión de reorganizar el sector eléctrico venezolano y de funcionar como plataforma coordinadora de las distintas compañías estatales de energía; entre ellas: CADAFE, Energía eléctrica de Venezuela (Enelven), la Electrificación del Caroní (Edelca), Energía Eléctrica de Barquisimeto (Enelbar), Energía Eléctrica de la Costa Oriental (Enelco) y la Empresa Nacional de Generación (Enagen).

Complementariamente con esto se procedió a la estatización de las empresas privadas regionales: Luz y Fuerza Eléctricas de Puerto Cabello (Calife), Electricidad de Valencia (Elevel) Electricidad de Ciudad Bolívar (Elebol), luz Eléctrica de Yaracuy (Caley), el Sistema Eléctrico de Nueva Esparta (Seneca) y Turboven.

En el año 2008 se fusionaron todas las empresas en seis grandes, Electricidad de Caracas, Cadafe, Edelca, Enelven, Enelbar, Enagen y más tarde, en el año 2009, se creó la Comisión Estratégica del Sector y el Ministerio del poder Popular para la Energía Eléctrica.

La Creación de la Corporación del sector estuvo acompañada de la primera experiencia de cogestión obrera del país. En este número editamos una entrevista donde los trabajadores, protagonistas de esa experiencia relatan sus resultados.

Hoy en día se puede asegurar que en el sector eléctrico se están poniendo a prueba gran parte de las contradicciones de esta forma de nacionalizaciones.

Telecomunicaciones

La estatización de la CANTV que el Gobierno había anunciado en febrero de 2007 culminó en mayo del año 2008, convirtiendo a la CANTV en la mayor empresa de telecomunicaciones del país, tras pagar 1.300 millones de dólares por el 86% de las acciones.

Venezuela llegó a un acuerdo con la estadounidense Verizon, que era el accionista de referencia, para comprar su 28,5 en la compañía por 572 millones de dólares.

Terminó de tomar el control total al realizar una oferta sobre los títulos en la Bolsa de Caracas y el mercado estadounidense que permanecían en manos de accionistas minoritarios.

Siderurgia

Chávez ordenó en abril del 2008 renacionalizar la siderúrgica Ternium SIDOR filial en Venezuela del conglomerado internacional Ternium. El Gobierno asumió en junio el control operativo de la mayor acería de la región Andina y el Caribe. El proceso de nacionalización de SIDOR abrió una nueva situación en toda la región de las industrias básicas. Más allá de los reclamos de la multinacional dirigida por el grupo Italo Argentino Techint, con excelentes

relaciones con el gobierno de los Kirchner, se fue trabajando un acuerdo que se concluyó en junio de 2009. Sin embargo, este proceso que fue conquistado en “caliente”, es decir, por fuera del plan oficial y arrancado por los trabajadores, desató una ola de debates sobre cómo tendrían que ser administradas y gestionadas las industrias básicas. Sobre cómo se podrían sacar de la situación deficitaria en las que se encontraban, sobre todo, luego de la crisis de la economía mundial.

El resultado es un fuerte movimiento por la gestión y el control de los trabajadores. La lucha exitosa por la nacionalización de todo el sector del hierro que puede dar surgimiento a una nueva forma de organización en una corporación del acero y el hierro. En mayo de 2009 fueron nacionalizadas, Matessi y otras cuatro briqueteras, productoras de hierro para hacer acero y la fábrica de tubos TAVSA (también perteneciente al grupo Ternium).

Cementeras

En 2008, el mandatario venezolano también ordenó nacionalizar la mayor parte de las cementeras, con la compra de las unidades locales de la mexicana Cemex, de la suiza Holcim y una filial de la francesa Lafarge.

Chávez decretó en junio la medida, en la que dio de plazo hasta diciembre para que las privadas transfieran sus activos.

Alimentos y tierras

En los últimos meses, el mandatario ha adquirido para el Estado algunas empresas menores del sector de alimentos, y así mismo una planta lechera y una compañía de frigoríficos, y ha declarado de utilidad pública, algunas empresas que pasaron a ser propiedad de sus empleados en un proceso que no ha terminado todavía.

Desde hace algunos años, Chávez lleva adelante una batalla contra el latifundio y ha expropiado numerosas fincas agrarias en todo el país.

Las últimas industrias expropiadas fueron de ramo de los alimentos. La procesadoras de sardinas, La Gaviota y las plantas de producción de Café de CAFEA de Táchira y la emblemática Fama de América.

De la misma manera la ocupación de tierras ociosas y de latifundios ganó un nuevo impulso en los últimos meses.

Banca y Finanzas

Por fin la compra del principal banco del país, el Banco de Venezuela, filial local del grupo español Santander, le da una mayor musculatura a la estructura bancaria perteneciente al Estado. Sin embargo, con la intervención de un conjunto de bancos privados por delitos financieros hay que prever una nueva acción correctora en el sector.

Desde que fue pronunciada la frase “todo lo que fue privatizado, nacionalícese” hoy debería pronunciarse como “todo lo que deba nacionalizarse nacionalícese” y quizás sería oportuno hacerlo sin ningún pago de indemnización ni de pago.

El debate actual no pasa por la necesidad de nacionalizar todo el sector estratégico de la economía nacional. Ese debate está saldado. El debate pasa por cuál es la manera de resolver de forma menos burocrática, más eficiente y más al servicio del proceso revolucionario, y de la transición al socialismo, el proceso económico que garantice al mismo tiempo la soberanía productiva, tecnológica, alimentaria, financiera, etcétera.

En este sentido, los trabajadores han decidido ser protagonistas de su propio destino. Y así ocurre que tanto en las industrias básicas, como en sectores estratégicos como el eléctrico, de la misma manera que en una planta procesadora y empacadora de café o en la recuperación de tierras y la intervención de bancos, los trabajadores quieren asumir el control, la gestión y la planificación de la producción nacional, cambiando fundamentalmente las relaciones de producción capitalistas. En busca de la transición al socialismo. En adelante se verá cuál es el resultado de esta experiencia, el reto no es menor, se continúa legitimando a la vieja estructura burocrática. Y si siguen al frente de la misma la vieja estructura burocrática piramidal capitalista o se impulsa un nuevo invento donde se rompa la división social del trabajo y las cadenas de la alienación y la opresión y las clases trabajadoras que hacen vida en el proceso de la revolución bolivariana definitivamente se sacuda el yugo de la explotación y dan un paso hacia el verdadero reino de la libertad. El reino del socialismo.

**LA NACIONALIZACIÓN
DE SIDOR**

Artículos y entrevistas al calor de los acontecimientos

**Stalin Pérez, José Meléndez, Elio Sayago,
Nieves Tamaroni, Roberto López.**

Una verdadera revolución en la revolución. Sólo así se puede explicar la decisión tomada el 9 de abril del 2008 de renacionalizar el Siderúrgica del Orinoco, SIDOR, que pasa a ser un nuevo acontecimiento histórico que imprimirá su sello en este proceso revolucionario. Luego de más de 15 meses de luchas, los trabajadores de SIDOR junto con el pueblo de Guyana, forzaron al gobierno bolivariano a tomar este paso de trascendencia: la renacionalización de una de las principales acerías de América Latina. SIDOR nuevamente pasa a manos del Estado venezolano. Esta es la primera nacionalización en caliente, por fuera del plan anunciado en 2007 y conquistada por la lucha del pueblo y los trabajadores revolucionarios.

Fueron 15 meses de lucha contra una transnacional salvaje, enfrentando represión y una política errada del gobierno nacional. Frente un alianza de los empresarios, el ex ministro de Trabajo y sectores de la burocracia, los trabajadores, con dignidad y lucha, fueron capaces de romper el cerco mediático en su contra y ganar la simpatía activa de la clase trabajadora y el pueblo revolucionario de Guyana y el resto del país. Movilizaciones callejeras, huelgas, comités de solidaridad y un encuentro nacional de alrededor de cien sindicatos, todo esto fue parte de una historia cuyas ramificaciones serán sentidas por un largo tiempo.

En este trabajo analizamos estos acontecimientos. Pero no desde el punto de vista de observadores, sino como acompañantes y participantes de este proceso. Este trabajo es una recopilación recogida en diversas publicaciones que reflejaron el impacto de la lucha de los Sidoristas. Aquí se articulan entrevistas y opiniones de protagonistas de este proceso.

Los autores tuvimos desde el inicio una posición clara: estuvimos a lado de los trabajadores en cada paso, con la convicción de que sólo por vía de la renacionalización sería posible lograr un verdadero triunfo. Escrito por dirigentes de SUTISS, Alianza Sindical, de la Unión Nacional de Trabajadores, y otros

camaradas, y adaptados para la revista Comuna, estos artículos no solamente contaron la historia; sino que también jugaron el papel de apoyar, contribuyeron a los debates en el seno de esta lucha, para asegurar que la verdad salga a la luz del día.

Los que aquí escribimos fuimos los primeros en salir públicamente con la noticia de la renacionalización, en una entrevista publicada a quince minutos de haberse declarado la nacionalización. Con esa entrevista abrimos este trabajo por tener además del contenido del tubazo, ser parte del registro histórico de los hechos.

Quienes trabajaron esta compilación aspiran a contribuir a los debates importantes que se han abierto: qué lecciones podemos extraer de la lucha, cuál es la importancia de esta victoria, por qué tomó tanto para convencer al gobierno que tomara la decisión de nacionalizar, y cuál deber ser el papel de los trabajadores en el nuevo SIDOR, rumbo hacia una empresa socialista. Apenas un año después de concretada la nacionalización, los trabajadores de todas las industrias básicas del estado Bolívar, tomaban el desafío de sacarlas adelante en medio de una crisis fenomenal del capitalismo mundial. Y presentaron el Plan Guayana Socialista 2009 – 2019.

El trabajo fue adaptado, pero respetamos los títulos y el estilo. Se publica con la autorización de los autores y de los medios alternativos en que fueron apareciendo (Aporrea.org y Marea Socialista).



Urgente Ciudad Guayana “Renacionalizada SIDOR, vuelve a ser de los venezolanos”

(09 de abril 2008). - Después de largas horas de negociación entre el sindicato, los representantes de la transnacional Ternium-SIDOR y el gobierno nacional en la figura del vicepresidente Ejecutivo Ramón Carriales, la transnacional seguía sin querer reconocer las justas demandas de los trabajadores, pretendiendo seguir incumpliendo las leyes venezolanas.

El presidente Hugo Chávez dio la orden de renacionalizar la planta de la antigua Siderúrgica del Orinoco. Para informar sobre esta situación, hablamos con José Meléndez, directivo del Sutiss e integrante de Alianza Sindical, y con Stalin Pérez Borges, coordinador nacional de la UNT, quienes

reportaron detalles de la situación.

José, ¿Qué fue lo que sucedió?

José Meléndez: *Pretendían continuar haciendo lo que han hecho desde hace más de 15 meses estos explotadores neoliberales, seguir burlándose de los trabajadores y del país descaradamente. Querían seguir manteniendo en situación de tercerizados a más de 9.000 trabajadores, no aceptaban modificar mejoras salariales que son una burla, y que los trabajadores ya habíamos rechazado contundentemente en el referendo convocado por el sindicato. Una cosa inaceptable por nuestra parte, que estuvimos en todo momento dispuestos a negociar pero no a seguir siendo superexplotados. Llegó la orden del Presidente Chávez de renacionalizar la empresa. La alegría del pueblo de Guayana es inmensa. Ahorita mismo somos miles los que estamos festejando en las puertas de esta empresa que nunca debió ser privatizada.*

¿Puedes decirnos más precisamente qué es lo que la transnacional no quería cambiar?

J.M.: *Sólo aceptaban pasar a la nómina de Ternium a 600 de los 9.000 trabajadores que vienen laborando en condiciones completamente inseguras, arriesgando la vida por un salario miserable, sin salud, sin seguridad laboral, prácticamente como esclavos. No quisieron modificar su oferta salarial a cambio de que firmáramos el convenio por 30 meses, y ellos querían que nuestros compañeros jubilados que dejaron la vida al lado de los hornos se siguieran muriendo con un salario miserable. Era una verdadera burla que no podíamos aceptar, es entonces cuando el vicepresidente que ya había anunciado que no se iba a levantar de la reunión hasta que no se solucionara el conflicto, consultó telefónicamente con el presidente Chávez, que anunció que desde ese momento, cuando eran apenas unos pocos minutos entrado el día de hoy miércoles 9, que SIDOR quedaba renacionalizada.*

Stalin Pérez, ¿Cómo interpreta esta resolución desde el punto de vista de los trabajadores?

Stalin Pérez: *Esta es una resolución por la que los Sidoristas y el pueblo trabajador del estado Bolívar y el país veníamos luchando desde hace años, y sobre todo en estas últimas semanas. Hace años que compañeros como Elio Sayago, recientemente elegido director laboral por los trabajadores y que la empresa quería desconocer, vienen denunciando lo que desde nuestra corriente es lo que venimos reclamando como salida estratégica para todas las industrias básicas.*

Los empresarios privados que creyeron que iba a ser amparada por el gobierno como lo fue por el Ministro de Trabajo quien nunca intentó buscar una solución a favor de los trabajadores, pero se equivocó con nuestro pueblo. Se equivocó al olvidar que somos el bravo pueblo del 13 de abril, tenemos dignidad y, el presidente Chávez ha sabido interpretar este sentimiento y reclamo nacional. Acá acompañaremos junto a la mayoría de los trabajadores y el pueblo hasta las últimas consecuencia cualquier trastada, agresión y campaña internacional que quieran hacer contra esta decisión soberana del Presidente, tal como lo acabamos de hacer con el caso de la demanda de la Exxon Mobil contra PDVSA. Vaya nuestra felicitación especial a los Sidoristas, a nombre de ellos reenviamos las gracias a todos los que expresaron la solidaridad con ellos. Esto viene ser una gran lección para todos. Si queremos, podemos y que hay confiar en la fuerza de los trabajadores y que este proceso revolucionario puede ir mucho más allá hasta donde estamos hoy.



Una noche decisiva. Trabajadores de SIDOR paralizaron la empresa desde anoche y hoy continúa la discusión de la Convención.

(31 de enero) Otra vez los trabajadores de Ternium-SIDOR se vieron obligados a paralizar sus labores. Esta es una acción propuesta por 48 horas, pero según informaciones recogidas, es un clamor de la mayoría de los trabajadores que desde anoche se apostaron en la entrada del portón de la empresa y esta mañana frente a la sede principal de la CVG, que si es necesario se mantendrían por tiempo indefinido. La expresión de los trabajadores es: "ahora o nunca". La empresa mantiene una actitud de intransigencia ante las propuestas del sindicato y la comisión negociadora de la Convención Colectiva desde hace más de 9 meses. Desde el 17 de enero el gobierno nacional se ha involucrado, y hace dos días que representantes del Ministerio del Trabajo hicieron una serie de propuestas para buscar un acuerdo entre las partes, sin embargo, la empresa no las ha aceptado y por el contrario hizo contra propuestas que provocaron el conflicto desatado anoche. A continuación se transmite la opinión de Stalin Pérez Borges desde allá: Los trabajadores pararon sus labores desde la 10 de la noche del miércoles y hoy en su mayoría están concentrados frente la sede de CVG. Acá nos encontramos a unos trabajadores y a unas trabajadoras con muchas expresiones de fuerza y disposición de lucha. La Convención Colectiva tiene más de un año vencida y pasaron casi todo

el año pasado discutiendo sin lograr grandes avances en la discusión. Desde que el Ministerio del Trabajo se involucró, entre los trabajadores se ha creado muchas expectativas de que rápidamente se llegaría a un acuerdo, pero la intransigencia de la empresa ha cambiado poco. El grueso de la divergencia está en el aumento salarial, la homologación y en el concepto de salario. En SIDOR desde siempre ha impedido un concepto de salario contrario a lo que establece la propia Ley del Trabajo.

¿Por qué no nos aclaras bien esto del concepto de salario?

SPB: *Es decir, se calcula casi todos los beneficios o cláusulas de la Convención Colectiva con el salario básico. No lo hacen con el salario promedio, no obstante que hacen descuentos como el de las primas por hospitalización a salario promedio. La mayoría de los trabajadores de 3 turnos ganan un millón trescientos mil bolívares. Pero, la empresa hace propaganda diciendo que los trabajadores devengan 4 millones de bolívares. Leí un comunicado que repartió la empresa al igual que hizo cuando la discusión de la Convención Colectiva pasada, en donde quieren hacer comparaciones con los gastos que hacen algunas gobernaciones. Dicen que gastan más de cuatro veces del presupuesto de la gobernación del estado Zulia y 8 veces más que la del estado Bolívar. O viceversa.*

¿Es verdad eso?

SPB: *No sé si eso es verdad. Lo que sí sé es que esta transnacional ha obtenido fabulosas ganancias. Y desde el inicio de sus operaciones, cuando privatizaron SIDOR, siempre se las arregla para presentar pérdidas. Ternium es una Corporación que tiene plantas en Argentina, Brasil, México, Italia y en otros países del mundo, y para cuadrar sus cuentas utiliza mecanismos de evasión de impuestos y de no compartir ganancias como en el caso de SIDOR, pasando ventas que hace de una empresa a otra. La realidad de sus grandes ganancias en Venezuela es tan palpable, que ya tienen otras 4 grandes empresas en Guayana y otros planes para expandirse más. La consigna o pedido de los Sidoristas es: "SIDOR sí, Ternium no". Y la exigencia es que se reestaticé de nuevo la empresa. El temor que tienen un grueso número de los trabajadores es que no quieren que se copie las experiencias que se han dado con otras empresas estatizadas o que están en condiciones de cogestión porque allí la burocracia estatal ha ahogado el control y gestión de los trabajadores en esas empresas.*

¿Se ha perjudicado mucho a los trabajadores en SIDOR desde que a ésta la privatizaron?

SPB: *Muchísimo. Acá la empresa dejó de reconocer un beneficio que tenían los trabajadores como la homologación o mejor dicho, reposición o revisión del salario. Cada año la empresa vía a méritos, recomponía la perdida que el salario del trabajador tenía producto de la inflación. Eso lo mantienen casi todos los trabajadores de la zona, menos los de SIDOR. Ahora son sólo 4 mil los trabajadores fijos y el doble de esa cifra son los tercerizados. Estos últimos viven en peores condiciones que los fijos, los que ya no tienen buenos salarios ni son tan buenas sus condiciones de trabajo. Y la misma comunidad o región de Guayana no recibe los beneficios asistenciales y sociales que se recibía desde SIDOR cuando esta era del Estado. Más bien la CVG y el Estado ha auxiliado a Ternium y ésta no ha hecho el justo reparto que le corresponde al Estado y a sus trabajadores poseedores de acciones de la empresa.*

¿En dónde está trancada la discusión?

SPB: *En salario. La última propuesta que hizo la empresa, diciendo que no tenía más que dar, era de un aumento a la firma de 22 mil bolívares diarios. En esto, el Ministerio del Trabajo, para mediar, ha hecho una propuesta de 25 mil bolívares a la firma y dos posteriores aumentos de 10 mil bolívares para un total de 45 mil, más otros beneficios en vacaciones y un bono por la retroactividad de la Convención de 20 millones de bolívares. Te estoy hablando en cifras de bolívares viejos. El sindicato mantiene una propuesta de aumento total que da 80 mil bolívares. Y todavía quedan muchas otras pendientes, ratificando que entre las más sentidas está la que expliqué al principio, como concepto de salario y revisión del mismo. Te dejo acá para que en el transcurso de la noche o de mañana, sea el propio José Meléndez o entre los dos hagamos una declaración para todos los medios de comunicación. Desde acá hemos dado ya algunas declaraciones, así como lo han hecho el resto de los miembros del sindicato y la comisión que discute, pero hay que esperar para ver que sale de la reunión que están haciendo ahora con los representantes de la empresa y el Ministerio del Trabajo... Bueno, déjame, para finalizar, hacerle un llamado a los sindicatos del país para que se pronuncien y nos solidaricemos con todos estos compañeros en conflictos. Es necesario, para todos, ganar estas luchas. Esto debe ser parte de la profundización del proceso.*



Algunas conclusiones del triunfo

Hay dos fechas del año 2008 que van a pasar a la historia del movimiento obrero Sidorista y venezolano. El 9 de abril cuando el líder de la Revolución Bolivariana, Hugo Chávez, decretó la nacionalización de SIDOR; el otro es el 12 de mayo cuando fue aprobado el Contrato Colectivo por el cual habían luchado más de 16 meses. Hay objetivos de la lucha todavía pendientes, como el proceso de ingreso de los tercerizados o la situación de los jubilados. Y sobre todo queda pendiente la pelea por la gestión y el control obrero de la nueva SIDOR. Pero para seguir luchando por esos objetivos es muy importante sacar algunas de las principales conclusiones de por qué se llegó a este triunfo.

Cómo actuaron los Sidoristas y sus dirigentes más consecuentes. Cómo fue que mantuvieron un enfrentamiento de un año y medio con una de las empresas más poderosas del mundo y obtuvieron sus objetivos económico, pero sobre todo el gran objetivo político por el que el pueblo de Guayana ha luchado con idas y vueltas durante 10 años, la renacionalización de la Acería. Qué hizo que esto haya sido posible, teniendo en contra inclusive al ministro del Trabajo de entonces, el que también perdió su puesto a manos de los Sidoristas. Las líneas que continúan son primeras conclusiones, trazos gruesos de un camino que los llevó al triunfo.

Una lucha de diez años

Cuando SIDOR fue privatizada como una de las últimas medidas del gobierno de Rafael Caldera, había sido previamente desmantelada, se había desarrollado una campaña de propaganda que intentaba justificar la entrega.

Muchos trabajadores creyeron en esa propaganda, eran los finales del modelo neoliberal, y pensaron que posiblemente estuvieran mejor pagados y mejor tratados.

La mayoría de los directivos del Sindicato terminaron avalando la entrega y sólo un pequeño grupo de dirigentes peleó hasta el final, dirigentes como Elio Sayago que fue incluso despedido por esa lucha.

Los trabajadores la sentían suya a la anterior estatal SIDOR, pero a la mayoría de ellos les molestaba el despilfarro, la burocracia, la dejadez y la corrupción de aquellos que se aprovechaban de una situación sin control que estaba derrumbando a la empresa. Tuvieron que pasar años y soportar la superexplotación de la transnacional para sacar esas conclusiones, siempre

acompañados de la predica constante de aquel pequeño grupo de luchadores que se fue ampliando y ampliando. A los más antiguos se fueron sumando nuevos, muchos de los cuales habían confiado en la privatización.

La importancia de un equipo

Así, con la síntesis entre los viejos luchadores consecuentes y los nuevos fue creándose un equipo. Un equipo que no estaba inspirado sólo en la pelea sindical, reivindicativa que es fundamental y no hay que negarlo, sino que en su proceso de formación, con errores y derrotas, fue sacando la conclusión de que la lucha era política. Un equipo que nació bajo el aliento de la revolución bolivariana, con camaradas provenientes de distintos sectores, experiencias y pertenencias.

Ese equipo hoy Alianza Sindical, donde hacen vida diversas corrientes de opinión y de procedencia, fue el que dio consecuencia a la lucha. En muchos momentos algunos dirigentes del sindicato vacilaron, pensaban que la nacionalización no iba a ocurrir, ya hacía diez años que estaba Chávez y su solidaridad con el gobierno Argentino, lo había hecho retroceder en una amenaza anterior. Pero la existencia de Alianza Sindical hizo que fuera posible continuar la lucha.

Y para la formación de ese equipo fue fundamental el aporte de los compañeros de Marea Socialista.

Una conclusión importante es comprender que los dirigentes pueden ser llamados de verdad dirigentes cuando confluyen con otros compañeros en un equipo. Cuando aprenden a cuidarlo, a defenderlo de los ataques y las manipulaciones.

A algunos les toca tener más protagonismo como a José Meléndez, pero él mismo dijo: “Yo sé que voy a ser injusto porque seguramente no nombraré a muchos y les pido disculpas por anticipado, pero agradecerle a José Tatá, a Wilfredo Yajure, a Elio Sayago, a Cruz Bello, a Lugo y José Herrera y a tantos otros, son decenas. Sin alguno de los que nombro o de los que no nombré, José Meléndez no hubiera podido hacer nada”.

La importancia de la Unidad

¿Si los trabajadores no hubieran estado unidos, superando la división de muchos años anteriores, se hubiera podido triunfar? Hoy todo Sidorista contesta sin dudas esta pregunta, y la respuesta más escuchada es: no hubiera

sido imposible.

Enfrentaron la explotación, y cuando salieron a pelear fueron perseguidos y reprimidos brutalmente y calumniados. También estuvo presente el desengaño que actuaba como una forma de desmoralización porque tuvieron que enfrentar a su propio gobierno. Y marcharon a reclamarle al presidente Chávez. Sólo porque estuvieron unidos pudieron enfrentar al gobierno en la persona del ministro de Trabajo y del gobernador del estado.

Los patronos, y sobre todo los de las transnacionales que tiene años de dominación de nuestra clase, saben esto, por eso siempre buscan dividirnos. En esta lucha se comprobó que los trabajadores se escuchaban, intentaban comprender el pensamiento de aquel que presentaba dudas, muchos sentían temor de perder lo poco que tenían o que les ofrecían, a pesar de dejar la vida en la fábrica. La unidad fue un factor decisivo y se logró porque algunos de los dirigentes la tomaron con una gran importancia.

Y por muchas peleas perdidas se fue sacando la conclusión de que el peor error es que cada uno tome su propio camino y renuncie a actuar como un solo hombre. Otra razón de este triunfo es que se mantuvo la unidad aunque hubiera diversos puntos de vista y se actuó como uno solo.

La importancia de la democracia obrera.

Es sabido que Alianza Sindical y Unidad Matancera, las dos corrientes más importantes al interior del movimiento Sidorista, tienen importantes diferencias. Todos saben que José Meléndez y José Acarigua tienen grandes diferencias. Alianza estuvo desde el principio de esta lucha por recuperar SIDOR, y el compañero Acarigua que felizmente hoy festeja la nacionalización, no estuvo convencido hasta que la nacionalización fue un hecho.

Pero esas diferencias se encaminaron en las asambleas. Haber impuesto el método de la asamblea, hubiera sido un crimen dividir a los trabajadores.

Y esto se pudo evitar porque se logró que los dirigentes se subordinaran a la decisión de los trabajadores y trabajadoras. Esta lucha mostró una gran participación protagónica de los trabajadores en la conducción de su propio destino. Y fue porque se logró eso que se fortaleció la unidad de los Sidoristas. Sólo fue posible porque ninguna medida, ningún acuerdo, ninguna propuesta fue aceptada sin que se realizara asamblea y lo decidiera la mayoría. Cuando se habla de unidad no se puede sólo hablar de ello, es necesario que la clase obrera con su práctica democrática, cuestionadora y participativa, vaya obligando, así

como obligó en SIDOR, a sostener la unidad con el respeto del único camino acertado para tomar decisiones, el de mayorías y minorías.



Casi 100 sindicatos llamarán a paro nacional de solidaridad y movilización nacional con trabajadores de Ternium SIDOR

(29 de Marzo) ¿Qué evaluación haces de la reunión de sindicatos nacionales en apoyo a la lucha de los trabajadores de Ternium SIDOR?

Stalin Pérez Borges: *Como convocantes de esta reunión, junto a compañeros de otros colectivos de trabajadores, nos sentimos muy satisfechos con las resoluciones que salen de la reunión. Ellas muestran una clara decisión de casi 100 sindicatos de todo el país en manifestar una solidaridad activa con los trabajadores Sidoristas que enfrentan a la transnacional Ternium, que no quiere reconocer los derechos de los trabajadores, y que pretende continuar con sus prácticas de superexplotación. Se han tomado decisiones importantes y es el compromiso de Marea Socialista que estas resoluciones no queden en una simple declaración.*

Puedes decirnos ¿cuáles son esas resoluciones?

SPB.: *Se acordó sacar un remitido con la firma de todos los sindicatos participantes, donde se le comunique a los trabajadores del país y a la población sobre lo que está pasando en SIDOR y de todas las medidas que se piensan tomar. En el se exige la renuncia del Ministro de Trabajo por haber llevado la situación del conflicto a una situación precaria y de provocación en la que pretende favorecer a la empresa. Situación que llevó a la brutal represión del 14 de marzo. También se le pide al presidente Chávez un claro pronunciamiento contra esa represión y a favor de que se castigue a los responsables materiales y políticos de esos hechos. Y sobre todo, de que se ponga claramente del lado de los trabajadores Sidoristas. Se avanzó en la conformación de un Comité Nacional de Solidaridad con los trabajadores de Ternium y en impulsar la formación de Comités Locales en distintas ciudades del país con el mismo fin. Estos Comités desarrollarán todas las actividades de solidaridad y deben convocar a todas las acciones necesarias para lograr el triunfo de los Sidoristas en todos los puntos de sus reclamos. También se convocó a una movilización nacional y a un paro de*

actividades del que se seguirá debatiendo la modalidad y la fecha. Por todo esto creemos que la reunión fue muy productiva.

¿Como viste la participación?

SPB: *Fue muy importante que participaran todas las corrientes que hacen vida en el Sutiss, entre otras Alianza Sindical y Unidad Matancera. Pero también que hayan estado representantes de casi 100 sindicatos. Junto con la movilización del jueves que fue multitudinaria, el acto cultural del viernes y con las medidas relámpago que piensan implementar los trabajadores Sidoristas si la empresa y el Ministerio del Trabajo insisten con realizar un referendo ilegal y manipulador, creo que estos son pasos que fortalece la lucha. Por eso nuestra primera evaluación es muy positiva.*



José Meléndez: “Desde el Ministerio del Trabajo en vez de darle respuesta a los abusos de la transnacional Ternium, prefieren atacar a los trabajadores y a SUTISS”

(08 de abril de 2008) “La parcialización del Ministerio del Trabajo, hacia la transnacional Ternium SIDOR, ha sido tan evidente que todos los dirigentes sindicales de indistintamente la corriente que sean dentro de la empresa hemos tenido que salir a denunciar sus posiciones y esto cabe dentro de ese ministerio para el Ministro, Viceministro y hasta el director de Relaciones Laborales. Todos ellos han sido partidarios de tratar de imponernos un referendo aprobatorio del Contrato Colectivo, a sabiendas de que los trabajadores rechazábamos la propuesta económica de la empresa y la demostración de ello fueron los resultados del referendo”. Con estas aseveraciones da inicio José Meléndez, Secretario de Finanzas de Sutiss, sus declaraciones en respuestas a las supuestas acusaciones que le estaría haciendo Rafael Chacón actual viceministro del Trabajo.

“Chacón nos acusa de guarimberos porque no aceptamos el referendo patronal impulsado por ellos para imponerle a los trabajadores un contrato que todos rechazamos”, sigue explicando Meléndez “pero ya los trabajadores decidimos y el resultado de ello se está viendo con las reanudaciones de las

discusiones con la Ternium-SIDOR”.

El directivo sindical de Sutiss y miembro de Alianza Sindical busca aclarar de la siguiente manera. “En más de una oportunidad hemos manifestado nuestro apoyo al proceso revolucionario, eso no quiere decir que vamos a permitirle al Ministro del Trabajo su política contrarrevolucionaria y antiobrera que se desarrolla desde su despacho y que en última instancia, las consecuencias o resultados de sus desacertadas política, terminan beneficiando a la derecha del estado y por ende, ahora ante la inminencia de las elecciones regionales, a las candidaturas como la de Andrés Velásquez, Rojas Suárez y hasta la de Molina ,el de Podemos. La denuncia y combate a muerte contra la derecha endógena y exógena ha sido una de nuestras principales tareas. Eso lo estamos haciendo por encima de cualquiera consideración política, sin que por ello dejaríamos la defensa incondicional de los intereses de los trabajadores”.

“En cuanto a los derechos de los trabajadores y los reclamos que hacemos en el marco de mejorar las condiciones de trabajo de los Sidoristas, ciertamente, no vamos a recuperar de un día para otro los beneficios de la Ley del Trabajo, su Reglamento y del Contrato que nos fueron vendidos en manos de Ramón Machuca y sus antecesores durante los decenios de la Cuarta República, entre los cuáles está la privatización, la que afectó a más de 10.000 trabajadores”, manifiesta Meléndez y ya para concluir, dijo: “Sin embargo, tenemos claro también que debemos tratar de recuperar buena parte del mismo. El deber de la revolución es hacer justicia social con los trabajadores venezolanos y, que yo sepa, todavía el grado de esclavitud que vivimos en SIDOR, no nos ha hecho perder el sagrado y orgulloso gentilicio de considerarnos de la patria de Bolívar, de Miranda, de Antonio José de Sucre y de Ezequiel Zamora. Entonces, nos da lastima ver a personas como estas autoridades del ministerio del Trabajo, que en vez de darle respuesta a los abusos que hace esta transnacional, prefieren respondernos y atacar a los trabajadores y a sus organizaciones sindicales. Sólo espero que haya rectificación de verdad verdad, y hayan pronto autoridades desde el Ministerio del Trabajo que hagan cumplir a estos y a todos los patronos las leyes venezolanas que nos amparan. El Presidente Chávez debe tener la seguridad que el deseo de todo el pueblo de Guayana es, por supuesto, rescatar de manos de la privatización que hicieron en la era de Caldera y Teodoro Petkoff y cuando Andrés Velásquez era jefe de quienes dirigían el sindicato y de una gran fracción del extinto Congreso Nacional a esta empresa emblemática como lo es SIDOR. Y, esta renacionalización, esperamos sea bajo el control de

los trabajadores y el pueblo”.



De Marcos Pérez Jiménez a Hugo Chávez: 50 años de SIDOR

La decisión tomada en la madrugada del día 9 de abril del 2008, de nacionalizar Siderúrgica del Orinoco C.A., SIDOR una de las principales acerías de América Latina, no sólo retorno a manos del Estado venezolano esta industria clave para la región guyanesa y para el país. Sino que también puso fin a la explotación capitalista salvaje de esta transnacional y significó a un triunfo heroico de los Sidoristas y el pueblo revolucionario de Guayana y Venezuela, que abre una nueva etapa de profundización de la revolución.

Desde su inauguración durante el gobierno de Marcos Pérez Jiménez, SIDOR llegó a actuar como el motor de Puerto Ordáz, donde generaciones consecutivas ingresaron a las filas Sidoristas. SIDOR llegó a tener alrededor de 30,000 trabajadores en la nómina.

Proceso de privatización

Pero ya para el tiempo en que el gobierno de Caldera, junto con sus asesores del Fondo Monetario Internacional, anunciaron la privatización de SIDOR - un proceso que había empezado en los gobiernos previos, quienes progresivamente habían desmantelado la fábrica -sólo 12,000 trabajadores estaban en la nomina.

En ese entonces, será el Consorcio Amazonia, controlado por el grupo transnacional Italo-Argentino Techint-Ternium, que posea más de 100 empresas por todo el mundo, junto con capital brasilero, mexicano y venezolano, quien controlara la mayoría de los acciones de SIDOR.

Así como SIDOR otras empresas estratégicas como Electricidad de Caracas y CANTV serán rematadas a empresas transnacionales. Pero el creciente rechazo a las políticas neoliberales entreguistas pondrá fin esta traición a la patria, cuando el pueblo venezolano votó masivamente por Hugo Chávez en 1998. Ya para ese entonces estaban listas las eyes para privatizar el resto del sector de electricidad y la industria petrolera, y a la llegada de la revolución bolivariana actúa como un frenazo a estos planes.

Los Sidoristas revolucionarios

La lucha de los Sidoristas en contra de la privatización debe tener como hito la gran movilización de 1997 por todo Guayana. Aunque sin éxito, marcó un importante primer paso en la lucha de estos trabajadores.

Estos mismos trabajadores —que algunos como el ex ministro de Trabajo, José Ramón Rivero, se atreverán a declarar como contrarrevolucionarios por sus determinación con la lucha contra la explotación capitalista— fueron los que dieron una respuestas contundente en dos momentos cruciales para la revolución: en defensa de la democracia participativa durante el golpe de Estado del 11, 12 y 13 de abril del 2002 con la toma de la CVG, y la movilización total hasta Anaco durante el Paro Petrolero del 2003, en la batalla por el gas para las empresas de Guayana.

Mientras el gobierno nacional empezará a revertir algunas de las privatizaciones de la época neoliberal, SIDOR siguió en manos del Consorcio Amazonas.

La posición privilegiada de la transnacional Ternium

“Según como refiere J. Melendez los reportes anuales de la transnacional de los años 2005, 2006 y 2007, que se encuentran disponibles en Internet, Ternium-SIDOR abiertamente celebraba una ganancia líquida de más de 3.000 millones de dólares. Sólo en el año 2007 tuvo ventas por casi 9.000 millones de dólares”.

Durante su reino, el Consorcio Amazonas tuvo enormes beneficios, con subsidios para electricidad, acceso privilegiada a materia primas y sin ninguna competición en el mercado interno nacional.

Por este favor que recibían del gobierno, Techint siguió incumpliendo con el contrato de compra- venta de SIDOR. Aunque estipulaba la inyección por parte de Ternium de US\$400 millones de capital fresco, esto nunca se hizo. Es más, pretendieron, hace tres años, realizar un aumento de capital por ese mismo monto para reducir la participación del Estado a cero.

Al mismo tiempo de reduciendo la nomina para reemplazar la mano de obra con tercerizados superexplotados, Ternium-SIDOR nunca cumplió con el concepto salarial establecido en la Ley Orgánica del Trabajo.

Por qué tardó 10 años para nacionalizar SIDOR

En todo esto cabe preguntar: ¿Porque fue que SIDOR no fue recuperada antes a manos del Estado, ya que Chávez había anunciado de que todo de lo que fue del Estado sería renacionalizado, y que era clara la estafa de esta transnacional en contra de la patria?

Aquí el factor fundamental fue un problema político: la política errada del gobierno bolivariano en sus relaciones internacionales. La posición de Chávez frente a los gobiernos de los Kirchners, reivindicados como gobiernos populares, pero que detrás de los cuales están grupos de poder económico poderosos como Techint, hizo que, para no crear malestar, el gobierno pusiera fuera de la discusión la posibilidad de la renacionalización de SIDOR. Pero con amigos como Techint y los Kirchners, no se puede construir el socialismo.

Mientras el gobierno siguió prometiendo que no tocaría los intereses del socio de los Kirchners, y ofreciendo una ganancia segura, Ternium-SIDOR se preparaba para enfrentar resistencia a sus intentos de seguir quitando los sueldos y beneficios de los Sidoristas. Así lo explican textualmente en su pagina web: “SIDOR ha tenido disputas laborales, incluyendo paros laborales en el 2003, 2004, y huelgas, o paros en el 2006. Ternium puede que sufra más paros de las plantas o huelgas como resultado de futuras reducciones laborales contempladas en los planes de mejoramiento de productividad y reducción de costos de la empresa. Ternium a lo mejor no podrá mantener una relación satisfactoria con sus empleados, y cualquier paro, huelga o interrupción de sus operaciones, o también debido a los nuevos contratos colectivos pueden resultar en pérdidas de ventas y podría incrementar los costos de Ternium”.s

Pero lo que no tomaron en cuenta era la dignidad de los Sidoristas, que los llevara a desatar una heroica lucha por más de 15 meses en defensa de un contrato colectivo digno. Será esta lucha que forzara al gobierno a tomar una decisión de optar por los intereses de la clase trabajadora sobre los intereses de esta transnacional capitalista. Con esta determinación de los trabajadores y la solidaridad del pueblo revolucionario, una nueva página será abierta en la historia de SIDOR, y con esto vendrá nuevos desafíos.



La historia de “un guiso” donde embaucaron a Venezuela

El sector empresarial Ternium-SIDOR y el Ministerio del Trabajo pretenden ahogar la digna aspiración que tienen los trabajadores de SIDOR de tener salarios que les permita vivir decentemente; a través de presiones pretenden que los dirigentes de Sutiss firmen un Acta de reanudación de faena con el objeto de acabar con el conflicto que estos trabajadores mantienen por la lucha de la firma de su contrato colectivo, discusión que lleva más de un año y la patronal se niega a reconocer los aumentos de salarios solicitados por el sindicato. Para nada es cierto la campaña de desprestigio que se ha desatado a nivel nacional contra los dirigentes de Sutiss alegando que lo que piden es imposible de cumplir ya que según ellos es un contrato colectivo impagable que pretende salarios integrales, cuando lo cierto es que Ternium-SIDOR ni siquiera cumple con el concepto salarial establecido en la Ley Orgánica del Trabajo. Esta transnacional acostumbrada a explotar trabajadores en su país vino a aplicar sus métodos feudales en los trabajadores guayaneses.

En el año 2003, en Consejo de Ministros se decidió no refinanciar la deuda de SIDOR al grupo Techint, pero la intervención de Yánez Rangel, para entonces presidente de la CVG y Maritza Izaguirre, lograron otro subterfugio parecido al caso de exención de US\$700 millones del gobierno argentino a las industrias de Paolo Rocca para la construcción de un gasoducto que realmente no costaría ni la tercera parte de lo que pedían por exención del IVA.

Pero además de lo anterior, Techint incumplió el contrato de compra venta de SIDOR, ya que éste estipulaba la inyección por parte del comprador de US\$400 millones de capital fresco, el cual nunca se realizó, sino que pretendieron hacer tres años realizar un aumento de capital por ese mismo monto para reducir la participación del Estado a cero; esto no se pudo lograr debido a las denuncias de los medios sobre esta bola que pretendió ejecutar el grupo Techint, donde Yánez Rangel dijo que el Estado perdería entonces su participación en SIDOR debido a que no tenía esa cifra para capitalizar, o sea que pretendía seguirle el juego a la estrategia de Paolo Rocca, gracias a Dios sin éxito. En resumidas cuentas, SIDOR les salió gratis a los argentinos, pero además como lo denunciara un diputado en su columna desde Guayana, Techint se llevó todo el flujo de caja de 7 años de SIDOR a través de contratos ficticios de transferencia de tecnología de empresas filiales en el exterior Techint a SIDOR, casi 1.400 millones de dólares en siete años.

En el mercado andino se perdió mucho en la exportación de cabillas y otros productos ya que los argentinos dejaron de exportarlos de SIDOR, y lo suplen de sus acerías en el exterior. Techint en SIDOR se dedicó a realizar los procesos primarios donde obtienen en los planchones que luego envían a sus acerías en el exterior y los convierten en carros, neveras, etc., dejando en Venezuela únicamente la gran contaminación que producen los procesos primarios. Además Techint cerró en SIDOR las líneas que abastecían con productos y materia prima a todos los talleres y fabricantes nacionales en el área metalmecánica. También cerró a la comunidad estudiantil y cultural todas las instalaciones y bibliotecas y parques de SIDOR. Redujo en casi 4.000 puestos de trabajo su plantel, al contrario de lo que firmó el contrato de compra-venta donde ofreció duplicar la producción y, por consiguiente, su personal.

Sin embargo, la transnacional Ternium paga páginas completas en periódicos de circulación nacional con unas cuentas chimbas pretendiendo decir que los trabajadores aspiran demasiado y lo que quieren es quebrar la empresa, cuando en realidad los trabajadores de SIDOR son los peores pagados de Ciudad Guayana, sin contar el tremendo negocio que realizó esta transnacional al comprar SIDOR a precio de gallina flaca bajo el gobierno de la IV República, se llevan el acero fuera del país, no promueven la economía interna, no pagan impuesto al Estado venezolano, el acero sigue subiendo de precio y todavía tienen las santas b... de decir que los trabajadores los van a quebrar si firman esta convención colectiva.

Toda la clase obrera de este país debe solidarizarse con la lucha de nuestros hermanos Sidoristas, por un contrato digno ya que estos compañeros tienen salarios de hambre, además de trabajar en condiciones casi de esclavitud. Y, a pesar de esto, el Gobierno no quiere oír hablar de la nacionalización de esta siderúrgica, nosotros nos preguntamos, ¿qué debemos hacer? ¿quedarnos de manos cruzadas a que se siga privatizando empresas, entregándoselas a las trasnacionales que sólo quieren tener el máximo de ganancias a un mínimo costo?



La verdad sobre conflicto elTernium – SIDOR contada por un trabajador

(6 de abril) José ¿cuál es la actividad que están desarrollando ustedes en Caracas?

José Meléndez: *El conflicto lleva más de tres meses y la discusión del contrato entra en el mes 15 y para entonces habían transcurrido 25 meses sin recibir aumento salarial. En todo este tiempo la empresa le ha mentido al país, ha publicado costosos remitidos, publicidad radial y televisiva diciendo que los trabajadores de SIDOR somos los mejor pagados del país, y que estamos haciendo un conflicto político. Y hasta han involucrado algunas Cámaras de Industriales como una tal ACES, creo que así es su sigla, para decir en permanentes remitidos esos otros patronos ganado bien y que la empresa está haciendo buena propuesta en la discusión de la Convención Colectiva y, en el día de hoy, han tenido la hipocresía en comunicado de prensa, en el diario Últimas Noticias en una página completa, de querer hacer ver que los trabajadores de la empresa “Tubos Conelg”, ubicada en Santa Teresa del Tuy, nos dice que las ofertas que nos hace la empresa “merecen tomarse en serio” y que sino aceptamos lo que la empresa nos proponen ellos quedarían cesantes. Todo ese tipo de maniobras es capaz de usar Ternium SIDOR. Lamentablemente, el ministro del Trabajo ha acompañado esta mentira, y la ha agrandado dándole la razón a la empresa, diciendo que la propuesta de la empresa es la última, que Ternium no puede ofrecer más. Todo esto es falso, pero hasta ahora no habíamos tenido oportunidad de hacer escuchar nuestra voz, porque el poder económico y el apoyo político han estado actuando en conjunto contra nosotros y Ternium ha silenciando con abusiva propaganda a los medios. También quisieron silenciarnos a los trabajadores como la brutal masacre del 14 de marzo. Pero la solidaridad con nuestra lucha ha crecido en todo el país de parte de los trabajadores y las comunidades. Y el país empieza a entender que nuestra lucha es justa. Pero yo como revolucionario, como militante del PSUV, de Alianza Sindical en SIDOR y de Marea Socialista y como trabajador comprometido con el proceso que lidera nuestro presidente Hugo Chávez, como padre de familia, estoy claro en que no podemos seguir permitiendo que Ternium le siga mintiendo al país. Estoy desde hace 3 días en Caracas en compañía de Acarigua y Bulmaro, todos compañeros de Sutiss, buscamos que por fin se sepa la verdad. Y así como hizo la compañera Jessica Malavé y otros compañeros, cuando le entregaron un documento al ministro de la presidencia Jesse Chacón el viernes pasado en Ciudad Bolívar, tocamos las puertas que nos permitan explicarle al presidente lo que sucede. Porque lamentablemente hasta ahora*

sólo han sido escuchados el ministro del Trabajo y la empresa. Con la lucha directa en SIDOR y Guayana, con el apoyo popular, con la solidaridad de los trabajadores del todo el país, y con este recorrido estamos dando estos otros pasos en ese sentido.

¿Por qué dices que el ministro está a favor de la empresa?

J.M.: El dice que la empresa no puede ofrecer más de lo que ha ofrecido hasta ahora. Y nosotros podemos probar que eso es mentira. Pero además, él apoya propuestas que no contemplan ninguno de los puntos principales que estamos reclamando, la Hoja de Cálculo, es decir, conceptos de salario normal e integral, que se reconozca a los jubilados, a los tercerizados y que haya un porcentaje decente en el mérito. El ministro dice que nosotros estamos contra el proceso, que somos antirrevolucionarios, pero la verdad es que el que está desprestigiando al presidente Chávez es el ministro el que está favoreciendo a la derecha, es el ministro con su actuación de vocero de la empresa. Él y su grupo la FBT, que es insignificante en Ciudad Guayana.

Dices que puedes probar que la empresa puede dar más de lo que ha ofrecido, nos puedes explicar esto.

J.M.: Según los reportes anuales de la trasnacional de los años 2005, 2006 y 2007, que se encuentran en Internet y que cualquier ciudadano puede acceder, dice que la empresa ha obtenido una ganancia líquida de más de 3.000 millones de dólares. Sólo en el año 2007 ese parte del grupo Rocca tuvo ventas por casi 9.000 millones de dólares, y además en nuestro país tiene enormes beneficios. A parte de los bajos salarios nuestros y de que no tenemos ninguna cobertura social, por ejemplo, cuando los trabajadores de SIDOR queremos ir a una clínica, no atienden a nuestras familias porque la empresa no hace ni a tiempo ni en la suma que corresponde los pagos del seguro social. Pero, fijate, aparte de eso, además de los bajos salarios, Ternium no tiene competencia y tiene ventajas enormes en lo que hace a materias primas y energía, y no lo digo yo, lo dice el reporte anual de la empresa del año 2006, allí en su página 41 dice: "SIDOR es el único productor de acero plano en Venezuela. La única competencia de SIDOR en el mercado de acero plano son las importaciones. Sin embargo, productos importados no tienen una penetración significativa en el mercado venezolano, representando solamente un average de 10% a 8% del total del mercado para los años terminando en diciembre 31 del 2006 y 2005, respectivamente". Ese mismo informe agrega en la página 47: "SIDOR compra el hierro mineral, la electricidad y el gas natural por medio de contratos a largo plazo con entidades del Estado venezolano (Ferrominera Orinoco, Edelca y PDVSA), el cual para el 31 de mayo

del 2007 era propietaria por medio de la CVG del 20.3% de las acciones de SIDOR". Más abajo en la misma página agregan: "Venezuela es rica en reservas naturales de materia prima usada por Ternium. Nosotros creemos que la abundancia de materia prima, el relativo bajo costo de estos materiales y la proximidad de las instalaciones de SIDOR a estos materiales es una ventaja muy significativa por encima de los productores internacionales de acero". Queda demostrado que SIDOR es una empresa que no corre el riesgo de ser desplazada por empresas extranjeras o por cualquier otra competencia, cuando el reporte anual indica textualmente lo siguiente: "Nosotros pensamos que la amenaza de competencia entrando al mercado venezolano de aceros planos y largos, es prohibitiva debido a lo siguiente:

- La gran parte del mercado siderúrgico es controlado por Ternium,*
- Para construir una planta de manufactura con hornos se necesita un capital de inversión muy elevado...*
- Los bajos costos de producción de SIDOR y sus contratos a largo plazo con los suplidores locales de material prima".*

Pero ¿por qué explicas tú que a pesar de esta situación excelente de la empresa. Ternium se niega a cumplir los reclamos de los trabajadores?

J. M. Mira *es el capitalismo explotador, salvaje, de las transnacionales, y esto no es una consigna, es una realidad. Cuando SIDOR era estatal tenía cerca de 15.000 trabajadores en su nómina. Ahora son 4.800 aproximadamente, y el resto son trabajadores de la contrata, en condiciones de superexplotación. Situación que va en contra de las leyes venezolanas. Pero ellos además son los que buscan el conflicto y la confrontación con los trabajadores para beneficiarse. Y lo dicen en sus informes, que te vuelvo a repetir, están en Internet. No creo que el ministro no tenga Internet en su despacho. Ternium en la página 13 de ese reporte del año 2006 que te menciono, dice: "SIDOR ha tenido disputas laborales, incluyendo paros laborales en el 2003, 2004, y huelgas, o paros en el 2006. Ternium puede que sufra más paros de las plantas o huelgas, como resultado de futuras reducciones laborales contempladas en los planes de mejoramiento de productividad y reducción de costos de la empresa. Ternium a lo mejor no podrá mantener una relación satisfactoria con sus empleados y cualquier paro, huelga o interrupción de sus operaciones, o también debido a los nuevos contratos colectivos pueden resultar en pérdidas de ventas y podría incrementar los costos de Ternium". Y aquí esta la razón por la cual, aunque puedan dar lo que los trabajadores reclamamos sin que afecte su rentabilidad, no les interesa porque hace años se están*

preparando para reducir personal, bajar todavía más los costos y aumentar la superexplotación a que someten a los trabajadores. Fíjate, por eso las preguntas que querían hacer en su referendo, que espero ni intenten hacerlo para que no haya nuevos problemas graves en la empresa, te digo que querían hacer elegir a los trabajadores entre la última oferta de la empresa que es inaceptable o la huelga indefinida. Esto también con el aval del ministro, es indignante el papel del ministro. Como revolucionario, como bolivariano, quiero decirle al presidente Chávez que deje de escuchar a un ministro que está buscando que en Ciudad Guayana, en el estado Bolívar, en todo el país, el conflicto de SIDOR se convierta en una guarimba que está buscando la derecha para ir en contra del proceso. Que no permita que empujen a los trabajadores a un conflicto todavía más duro porque los Sidoristas estamos restandos. Hay al menos un Sidorista en cada familia de Ciudad Guayana y en casi todas las otras ciudades del estado, familias que igual que todos los trabajadores del país están esperando su palabra.



Las lecciones de los Sidoristas y el camino al socialismo

Stalin Pérez Borges

La noticia de la renacionalización de SIDOR todavía retumba y recorre el mundo y lo hará por mucho tiempo. Ha estremecido los sentimientos de lucha y triunfos de los trabajadores venezolanos. Ha sido una decisión del gobierno del Presidente Chávez que ha dejado sorprendido a más de uno, no tanto o al menos, no en esa misma proporción de sorpresa lo ha sido para la vanguardia Sidorista, que desde mucho tiempo atrás viene levantando esta propuesta. La misma vanguardia que también hizo posible que el Comité Ejecutivo de Sutiss, tuviera que acompañarla a ella y a los trabajadores a 15 meses de discusión de la Convención Colectiva. Vanguardia que ha sabido colectivizar la convicción de que si se pelea con ganas y consistencia se puede ganar, por más grande que sea el objetivo y más poderoso el enemigo. Pero, la perspectiva que abre esta medida conquistada por los trabajadores y el movimiento popular y cedida por Chávez, es de muchas proporciones

Con la estatización o renacionalización de SIDOR se contribuye enormemente a revertir la situación de retroceso y derrota que se abrió en el país desde el 2D. Situación que también empezó a impactar al resto de los países

del continente en donde han surgido respuestas de los trabajadores y el pueblo contrarias a las aspiraciones del gobierno de los Estados Unidos. Esta nacionalización es un triunfo de los trabajadores que le puede inyectar también un cambio sustancial al proceso revolucionario venezolano en donde los trabajadores no hemos tenido un protagonismo político de primer orden; ni Chávez y el resto del gobierno, por ahora, se lo han querido dar. A partir de ahora, pudiera ser, que los trabajadores ratifiquemos o ganemos las consideraciones históricas por excelencia del sujeto social revolucionario, en este proceso que desde hace décadas se abrió en Venezuela.

La mayoría de los Sidoristas y una parte de la dirección sindical de Sutiss se han hecho conscientes, y se harán mucho más en la medida que se les respete su iniciativa y se les brinde la confianza necesaria, de la responsabilidad política e histórica que ahora tienen. Estos y todos los clasistas y los socialistas revolucionarios del país queremos y reclamamos que esta nacionalización sea gestionada con una concepción distinta a las otras nacionalizaciones y experiencias de cogestión de las que se han venido desarrollando desde el gobierno. Ninguna de las nacionalizaciones hechas ni los procesos cogestionarios satisfacen, aún cuando estemos a favor de que se hayan nacionalizado y de que ante la realidad de empresas cerradas se implementen medidas de expropiaciones y de experiencias cogestionarias. Sin embargo, en ninguna de ellas, por no confiar plenamente en los trabajadores, se ha impuesto un verdadero modelo de control obrero de la producción y distribución.

Las grandes lecciones de los Sidoristas

Esa mayoría de Sidoristas tienen el inmenso deseo de demostrar más eficiencia de producción y servicio social que la que puede brindar cualquier transnacional o empresa nacional o de estado capitalista. No quieren estar en una empresa que presente pérdidas, como decían presentaba sus balances SIDOR antes de ser privatizada. Están dispuestos a poner en resultados concretos lo que son capaces de hacer cuando laboran como mano de obra libre y bajo control colectivo que como mano de obra semiesclava, que eran en las condiciones que han estado desde que pertenecen al dominio de la transnacional Techint, dueña antes de Amazonia y ahora de Ternium-SIDOR. Al día siguiente de la renacionalización, los trabajadores en sus departamentos gritaban, ¡estamos en democracia, cayó la dictadura! ¡estoy libre, libre! y en medio del júbilo, fueron capaces de duplicar los niveles de producción. En Palanquilla

pasaron de 16 coladas de producción a 32 y en Planchón pasaron de 16 a 30 coladas, en una clara demostración de eficiencia y de que es posible trabajar con ganas de hacerlo.

Los trabajadores en espera de que el Estado tome la administración de la empresa en cada departamento y cuadrilla desde el día 10 de abril, en algunas secciones mucho antes de que empezara el sabotaje contra el sistema informático, se empezaron a organizar en Comités de Seguridad y Control. Estos tienen como misión impedir que dismantelen o saboteen equipos, controlar la producción y la salida de esta, e impedir las agresiones de supervisores y demás jefes. No obstante, la voluntad de los Sidoristas es que ellos deben gestionar la producción y la administración de la empresa y para eso están elaborando una propuesta por escrito de cómo debería funcionar la nueva SIDOR. Permitir lo que ahora solicitan la mayoría de los Sidoristas, sería para Chávez y el gobierno, más allá de los discursos y los deseos, demostrar que si quiere emprender el camino al socialismo. En ese camino es que tenemos que apuntar y empujar todos: los trabajadores sidoristas, los de cualquier rama de producción y comercio, los de la administración pública, los profesionales y técnicos, los de la ciudad y el campo. Pero, también el PSUV y nosotros sus militantes, los movimientos sociales, federaciones, sindicatos y las corrientes sindicales y políticas clasistas y revolucionarias.

Por una propuesta de control y gestión democrática de los trabajadores

Si el gobierno le impone a los Sidoristas una gestión con las que ellos no estén de acuerdo y no se identifiquen, no solamente desanimarían la fuerza creativa que estos han empezado a desatar, sino que pudieran postrar a todo el movimiento de los trabajadores. Estos a nivel nacional e internacional han celebrado con júbilo este triunfo y lo consideran suyo. Y lo primordial es que el hecho SIDOR los ha entusiasmado no sólo para salir a reclamar beneficios económicos y contractuales sino se le está metiendo en la cabeza la idea de que hay objetivos políticos mucho más estratégicos e importantes por los que luchar y conquistar, los cuales producirían cambios estructurales en sus condiciones de vida y trabajo y como ser social. Es decir, han visto que con sus luchas se le puede quitar el control de una empresa a una poderosa transnacional; que esta se puede administrar con buenos resultados; que se le puede cambiar el rumbo al gobierno y hasta al propio Chávez en algunas de sus políticas o decisiones equivocadas y que se puede llevar a una dirección sindical y política

mucho más allá de donde esta quiere llegar.

Si el gobierno intenta dejar a los mismos ejecutivos y gerentes de Ternium habrá resistencia de parte de los trabajadores y su dirección como la va a haber, tarde o temprano, si quiere repetir los mismos modelos utilizados en las otras nacionalizaciones y cogestión. El odio que hay entre los trabajadores contra todo lo que venga de Ternium es demasiado grande para poder convivir en sana paz con algo que venga de ella. Los 10 años de dictadura a los que fueron sometidos han sido inclementes y humillantes. También los Sidoristas no quieren repetir el mismo calco de gestión burocrática que se hace desde las empresas del aluminio en Guayana. Entonces, no queda otro camino que inventar o errar. Hay que ir a una empresa de un verdadero nuevo modelo de producción socialista, que acabe allí con la división del trabajo y el trabajo alienado y sea ejemplo a seguir. La decisión para empezar debe ser, y si hay que conquistarlo se habrá de conquistar, que los trabajadores y el gobierno administren la empresa pero que esté todo bajo el control democrático de los trabajadores.



“Tenemos necesariamente que llevar el control de la gestión”

Entrevista a Elio Sayago, ex Director Laboral representante de los accionistas clase B, electo durante el conflicto por los trabajadores e integrante de Marea Socialista.

Después de la Instrucción del Presidente Chávez de renacionalizar la Siderúrgica del Orinoco: ¿cuál cree usted debe ser el rol que deben jugar los trabajadores y el Estado venezolano en esta etapa del proceso?

En ningún momento podemos perder de vista el proceso histórico que esta viviendo Venezuela y como esta toma de decisión es la expresión concreta del modelo económico que los trabajadores en el mundo estamos enfrentando: al liberalismo, al neoliberalismo, al imperialismo; y simplemente en SIDOR, así como lo están haciendo los trabajadores argentinos, chilenos, bolivianos o cualquier pueblo, es la misma batalla cotidiana en cuanto a esas peleas, entonces aquí simplemente tenemos que decir cual es la respuesta que tenemos que dar como pueblo a esta fase superior del capitalismo, es decir, como los trabajadores van a enfrentar esa situación. En tal sentido se hace más vigente que nunca la propuesta que desde la dirección de Junta Directiva o como representantes de los accionistas clase B, de trabajadores activos y

no activos hemos hecho, y es que los trabajadores a partir de la entrada del mineral de hierro hasta la salida del proceso de transformación, tenemos necesariamente que llevar el control de la gestión.

Históricamente hay que dar respuesta a dos males que ha tenido la sociedad en la organización de sus recursos, que es el despilfarro, el clientelismo, el amiguismo político partidista que en la cuarta república y que lamentablemente en Empresas del Estado como expresión del Capitalismo de Estado, siempre se ha manifestado; así como a otro mal perverso que es la administración de la propiedad privada y demostrada en SIDOR en su máxima expresión, de esa administración de las trasnacionales en los pueblos o donde quiera que están.

Por supuesto, el reto que tenemos es demostrar que la administración de los trabajadores como parte del pueblo, es poner los recursos al servicios de la propia sociedad así como los recursos de la naturaleza, en este caso el mineral de hierro; quiere decir entonces, que los trabajadores debemos demostrar al mundo que cuando trabajamos en equipo, de manera organizada y participativa, debe haber una administración transparente, más eficiente, en el sentido de que no pueden prevalecer los intereses o negocios personales o grupales, sino que es responsabilidad de los trabajadores que en estos momentos le corresponde la administración del hierro venezolano demostrar como van gestionar ese recursos que es de toda la sociedad.

El Gobierno propone formar una comisión que se encargue de revertir el proceso de privatización de SIDOR. ¿Tienen los trabajadores alguna propuesta de cómo se va a organizar el trabajo y cómo administrar la empresa; es decir cómo van a funcionar de ahora en adelante?

En primer lugar por las características de la empresa donde justamente se va a revertir el dominio de la administración, partiendo de que la trasnacional tiene el 60% de las acciones Clase A y por lo tanto son accionistas mayoritarios, el Estado tiene el 20% como accionista clase C y los trabajadores el otro 20% como accionistas clase B, en ese sentido esa comisión de reorganización, desde el punto de vista democrático debería estar formada por todos los sectores que tiene participación accionaría, pero además debe estar aparte, como actores naturales en el proceso de producción una representación del sindicato que como organización de los trabajadores activos también tiene que estar presente para determinar cómo se va a generar la negociación para la administración futura, que por supuesto tiene que estar la mayoría en manos del Estado y los trabajadores.

En otro orden de ideas, en el día de hoy por ejemplo, ya la trasnacional saboteó la

instrucción del Estado, paralizándolo todo el sistema de información, técnicamente conocido como sistema SAP. En estos momentos el manejo de la información de la producción está paralizado, ellos no quieren entregar la información, eso simplemente lo que demuestra es la actitud de no colaborar con la decisión del Estado venezolano.

Nosotros como trabajadores le propondríamos al Presidente que tome una decisión definitiva. Que el Estado asuma el control absoluto desde el punto de vista accionario y si tenemos que pagar a la transnacional sus acciones se las pagamos, porque además la transnacional ha contraído muchas deudas, con ex Sidoristas, deudas con los propios trabajadores, deudas con el Estado, que todo ese dinero tiene que ser considerado en la negociación, y yo creo que una negociación donde se involucren todas las deudas que la transnacional tiene con la sociedad venezolana esta nos van a quedar debiendo todavía.



La primera generación de SIDOR y su visión del desarrollo Industrial

La SIDOR de hoy, del 2008, está de nuevo en nuestras manos después que el presidente de la República, Hugo Chávez Frías, la ha nacionalizado. La SIDOR de hoy ha pasado por aproximadamente cinco (5) generaciones de trabajadores venezolanos. Cada generación ha tenido sus perspectivas, expectativas y la visión sobre la industria Siderurgia Nacional. El trabajo del hierro y el acero no era nuevo en Venezuela. A través de la colonización española se comenzó a producir el hierro y acero de manera artesanal con la forja y fundición catalana de los capuchinos en San Félix, había fábricas de cabillas, herrerías, se fabricaban los ejes y los aros de las ruedas de las carretas. Es decir, había una cultura inicial para el laboreo del hierro y el acero de nuestro país. El desarrollo de una industria siderúrgica para producir acero a nivel industrial y llevar a Venezuela del proceso artesanal a un proceso industrial y ser un país moderno industrializado, comienza en tiempo de la Segunda Guerra Mundial. La primera generación que se ocupa de construir una Industria Siderúrgica en Ciudad Guayana – estado Bolívar para trabajar el acero industrialmente y llevarlo hasta sus últimas consecuencias, tuvo su origen en el gobierno del general Medina Angarita en el año 1943, cuando en plena Segunda Guerra

Mundial el abastecimiento del acero, que era un material estratégico para la guerra, corría el riesgo de no llegar al país; fue el Estado Mayor General de las Fuerzas Armadas de Venezuela, que elaboró el estudio preliminar para instalar una Industria Siderúrgica en Venezuela, en el año 1943. Las razones del Estado Venezolano obedecían a un interés de defensa y soberanía nacional y comprendía los aspectos siguientes:

*Apuntalar hacia el transporte masivo por la escasez de cauchos en ese momento y poder disponer de una plataforma de trenes primarios de laminación de rieles para construir 50.000 Km. de vías férreas para la red del plan ferrocarrilero nacional, ya que los costos se reducían en una proporción de 6:1 en comparación con el uso de los camiones y las gandolas; además el costo de depreciación de la maquinaria ferrocarrilera es menos acelerada que con los camiones y gandolas, que se justificaba económicamente para la movilización menor a 100 Km., esto sin tomar en cuenta las perdidas por el deterioro de las carreteras del país.

* Había que apuntalar la producción de tubos sin costuras y la fabricación de los taladros de perforación para nuestra Industria Petrolera. En este aspecto se refería a una fábrica de tubos y de taladros para la Siderúrgica. Podemos hacernos una pregunta ¿Cómo se justifica la paralización del proyecto de ampliación de la fábrica de tubo en SIDOR hace 20 años? ¿Por qué se lleva ese tiempo guardada en unos cajones los laminadores y sus sistemas de accionamiento y control con tecnología de punta? ¿Por qué llevamos 100 años importando taladros de perforación de los pozos petroleros? Aquí han privado altos intereses transnacionales con el apoyo de algunos nacionales traidores de la patria, que impidieron e impedirán la consolidación de Venezuela como productor de tubos sin costuras y de taladros de alta especificación técnica. En la actualidad acometer estos proyectos se hace sumamente costoso por la fuga de varias maquinarias y equipamientos, que no aparecen en los almacenes donde se guardaban las máquinas para procesar los tubos y el deterioro de otras, y que se deben comprar nuevamente con asesorías italianas y rusas. En cuanto a los taladros se quieren importar de la China. En 100 años de explotación petrolera no sabemos hacer un taladro de perforación. Nos debe dar vergüenza.

* Disponer de una infra estructura básica, que soportaría el desarrollo de la Industria Naviera, orientada a fabricación de barcos en el dique Astillero de Puerto Cabello. Todos sabemos sobre la dependencia tecnológica que tenemos al respecto. En resumen esa primera generación establecía una Industria estratégica y

táctica para el desarrollo integral del país con la conexión estructural y dialéctica entre la planta Siderúrgica (SIDOR), el plan Ferroviario Nacional, la Industria Petrolera y la Industria Naviera. Los objetivos eran obtener hierro y acero para satisfacer las necesidades del mercado nacional venezolano, construir un centro de entrenamiento y formación profesional a nivel competitivo y un centro de investigación en planta, para fabricar maquinarias de producción para varias generaciones de venezolanos y venezolanas, que han aportado su esfuerzo, su dedicación y parte de su vida. Deberíamos agregar que SIDOR posee las diferentes tecnologías en los productos, procesos mecánicos-metalúrgicos y bienes de capital (constituida por maquinas, equipos, herramientas e instrumentos de alta tecnología). Se debía tomar todas las provisiones para el reciclaje, el reemplazo por la vida útil que alcanzaría unos 25 años esas maquinarias y que las innovaciones sean un producto nacional con tecnología propia en la misma SIDOR. Para finalizar debemos advertir que en SIDOR a través de estos años se realizó todo lo contrario de lo que estaba estipulado en su fundación, en sus propios estatutos, en la orientación de la propia doctrina que la crea, en el carácter de su desarrollo industrial. Es decir, vender materia prima (acero) al extranjero y comprando su maquinaria siderúrgica de reemplazo de su vida útil, ayudando a desarrollar a otros países que nos hacen dependiente y nos establecen una deuda externa y nos destruyen como país, sin capacidad competitiva y haciéndonos cada día más débiles en perjuicio del proyecto político de desarrollo nacional soberano y que no tengan garantía de futuro de las generaciones de venezolanos que tienen sus propias perspectivas y visión de que cuando el hombre tiene dominio del hierro y del acero, tendrá la capacidad de desarrollar la sociedad industrial y moderna, porque crea sus bases materiales de producción tanto en la paz como en guerra, de ahí lo importante que es SIDOR para los venezolanos. En cuanto al personal contratado no debe haber problemas, SIDOR requiere de 30.000 trabajadores con alta experiencia para llevar el hierro y el acero en objetos útiles de función social, que pueda absorber valor agregado, acumular trabajo, como dicen los economistas. Esto es lo que permite consolidar la perspectiva y visión de tener una industria siderúrgica como la han tenido los países desarrollados tengan o no tengan reservas de minerales de hierro como el Japón. Este artículo de información y reflexión, obedece a una invitación a los venezolanos, principalmente a los Sidoristas, las clases dirigentes para no volver a cometer errores y ser partícipes de la experiencia y el conocimiento tecnológico generado en SIDOR.

**CRISIS EN EL
SECTOR ELÉCTRICO**

Sólo con la participación de los trabajadores el sector eléctrico tendrá una salida

Entrevista, Federico Fuentes

¿Cómo se encuentra el sector eléctrico a nivel nacional?

Ángel Navas¹: *Hoy en día, el sector eléctrico se encuentra con una situación de deterioro grave, de falta de inversión y sin planificación a futuro.*

Néstor Rojas²: *Aunque en la parte de generación hay grandes inversiones, la parte de la distribución y comercialización esta desatendida; hemos inventado a los usuarios excusas de que hemos hecho grandes inversiones para mejorar esto pero es mentira, es para que los usuarios no vean la mala situación de des inversión dentro de la empresa.*

Hay una situación que nos preocupa como trabajadores del sector eléctrico de base, como usuarios, y es que vemos la desinversión en la parte de distribución de la energía hacia el usuario. La comercialización nos está llevando a que los usuarios no entiendan porque, después que el Estado asumió el sector eléctrico, hay las fallas de energía, el bajo voltaje, el descuido en el tiempo de respuesta al cliente, es demasiado la tardanza en la respuesta de atención a esos usuarios.

David Pérez: *Tenemos problemas: nuestras redes, nuestras subestaciones están colapsadas por la demanda de energía; no hemos podido reinvertir en actualizar los equipos y eso trae fallas en el servicio eléctrico, eso trae quejas de la población y del sector industria. No tenemos la capacidad adecuada de respuesta para la demanda de energía.*

Ramón Alberto Jiménez³: *No hay materiales, recursos, bombillos, motores, equipamiento de seguridad. No ha habido mantenimiento, hubo escasez de todo un poco. Queremos aportar lo mejor para que la empresa surja de donde está, pero la escasez de material es fatal para nosotros.*

1 Presidente de Petraelec, Federación de Trabajadores del Sector Eléctrico

2 Miembro del sindicato Sutietel

Estamos trabajando con equipos de hace 20 años, da pena decirlo, son de los años 80. En este momento se está notando en el pueblo por los distintos apagones que hemos tenido.

Iván Cañas³: *Al nivel comercial necesitamos cajeros, analistas en las oficinas comerciales para dar una respuesta más rápida; necesitamos cambiar el esquema administrativo comercial por una cosa novedosa en tecnología para dar una respuesta más cercana en tiempo real.*

Néstor Rojas: *Parece que las autoridades anteriores al presidente Hipólito no le dieron información al presidente Chávez sobre la verdadera situación del sector eléctrico: en cuanto a inversiones en camiones, a la situación de los trabajadores contratados, a la falta de personal para poder dar una atención efectiva, a la falta de mobiliario para los usuarios.*

Con todo esto, nosotros vemos que puede haber una explosión social por la mala atención que se le está dando al usuario.

Zaida Gil⁴: *Si seguimos en esta esa situación, la gente va a explotar. La gente en las comunidades está sintiendo esa desatención. Nadie les dice nada, ni se explica por qué.*

Ángel Navas: *De hecho, ya hay un daño porque en muchos estados no se puede construir un complejo habitacional, no se puede construir un complejo industrial por falta de tendido eléctrico a la hora pico hay equipos que no funcionan y otros que se quemán. Esa es la verdad.*

Esa situación crítica en el sector está generando una situación que está afectando a toda la población.

Nosotros hemos ido a la Vicepresidencia de la República, a la Asamblea Nacional; marchamos al Ministerio del Trabajo, para denunciar esta situación.

Nosotros no podemos tener una recaudación suficiente para que haya sostenibilidad del sector desde el punto de vista financiero, para que su flujo de caja sea suficiente para el mantenimiento, para cumplir con los compromisos con los proveedores, para cumplir los beneficios contractuales del contrato colectivo. Con todo esto se va

3 Departamento de gestión social, Cadafe región 7, Mérida

4 Secretaria general del sindicato eléctrico Sutietel de Cadafe y secretaria ejecutiva de la Petraelec

generando toda una crisis.

Para nosotros es difícil el problema de accionar desde el punto de vista de paralizar las actividades, por todo lo que representa el sector eléctrico. Eso se vio el día del apagón. Nosotros somos un sector comprometido con este proceso revolucionario, pero nosotros creemos que tiene que haber una respuesta a esta situación, porque esto puede hacerle un daño irreversible a este país.

¿Por qué se ha llegado a tal punto de crisis en el sector?

Ángel Navas: *Para empezar, tenemos que entender que antes del gobierno actual pasaron casi 15 años de un proceso de desinversión que dejó todo el sector eléctrico deteriorado. Gobierno tras gobierno, por vía de decreto, por vía de lineamientos, tomaron decisiones con el fin de privatizar estas empresas eléctricas a nivel nacional.*

Raúl Arocha: *Hubo una desinversión total durante casi quince años. Cuando aquí se jubilaba a una persona, se despedía a alguien, o alguien moría, no se contrataban nuevas personas. No se invertía ni siquiera en el mejoramiento del servicio a la comunidad.*

La intención era simplemente llevar estas empresas a un caos, decir que esto no servía, y venderla a precio de gallina flaca. Además, había gente que trabajaba dentro de la empresa, que sabía que esto se iba privatizar y entonces todo esto se convertía en un gran negocio.

Existen algunos documentos del tiempo del gobierno de Rafael Caldera, que revelan todo un plan de privatización de las empresas eléctricas. Se privatizó la empresa de Margarita, SENECA; después venía CADELA, y así toda la industria eléctrica.

Ángel Navas: *De hecho, cuando llega Chávez a la presidencia de la República en el 99, había un proceso de licitación internacional; había varias oficinas instaladas en las empresas --una llamada Dataroom--, donde venían los inversionistas transnacionales para la cotización internacional de las empresas eléctricas.*

La situación también era pésima para los trabajadores: cero contrato colectivo; teníamos alrededor de 7 años con prórrogas; las prestaciones sociales habrían sido llevadas prácticamente a su mínima expresión, incluso algunas veces el tabulador por debajo del salario mínimo.

Esos años de privatización, de no inversión generaron un gran daño en el sector eléctrico. Pero la llegada de Chávez le volteó el disco al sector privado, a las empresas

transnacionales, que ya venían haciendo un proceso de desinversión, dividiendo empresas, para poder privatizar y venderlas al mejor postor.

Raúl Arocha: *El presidente Chávez paró ese proceso de privatización. Es más, en una intervención que hizo en 2002, en la Escuela Germán Celis⁵, en un asamblea con los trabajadores del sector eléctrico, dijo que estas empresas debían ser de los venezolanos, y dijo que no se podían privatizar porque de ellas dependía la seguridad del Estado, porque aparte del trabajo social que tiene que realizar esta empresa, el servicio eléctrico no es un lujo, es una necesidad.*

David Pérez: *Nosotros vimos esto con buenos ojos, lo apoyamos completamente. Era algo que estábamos pidiendo hace tiempo.*

Ángel Navas: *En 2006, empezamos a plantearnos una política integral para el sector. Se hicieron movilizaciones y se le planteó al presidente de la República, de forma pública, la necesidad de una empresa nacional que pudiera administrar el sector, porque seguimos en la situación de tener 16 diferente empresas eléctricas del Estado sin ningún tipo de planificación nacional.*

En cualquier país del mundo usted consigue una planificación estratégica de 20 años de inversión que toma en cuenta el crecimiento poblacional, el aumento del consumo, la expansión del sistema que va creciendo en la medida que van creciendo las ciudades, en la medida que va creciendo la economía y el país, pero aquí no había una planificación centralizada, no había un plan estratégico nacional

Cada una de las empresas eléctricas estaba invirtiendo de acuerdo a su planificación y a sus intereses, a veces solapando los esfuerzos de otras empresas a nivel nacional. Esto hacía que, por ejemplo, Edelca y Cadafe tuvieran líneas de transmisión en el mismo lugar.

En esas 16 empresas se repetía lo que es la burocracia: cada una con sus juntas directivas, con toda una tecnocracia instalada que encarecía los costos, porque prácticamente esa tecnocracia no se escapaba de la corruptela, de mentirle al presidente de la República y al país, acerca de la situación que tenía el sector, de los vicios que están enquistados en esas empresas. Por cierto, era la misma tecnocracia que salió a festejar cuando el 11 de abril se dio el golpe de Estado. Todavía son los mismos

5 Escuela técnica adscrita a la Compañía Anónima de Administración y Fomento Eléctrico, Cadafe, Filial de Corpoelec, para la formación de técnicos a nivel medio a través del sistema de becas de estudios en las áreas de Redes Eléctricas (Linieros), Plantas de Generación y Subestaciones Eléctricas (Operadores) y Procesos Comerciales (Oficinistas)

directores y presidentes de empresas que diseñaron el proceso de privatización, con la Unión Fenosa, una empresa transnacional española que fue comprando casi todas las empresas eléctricas latinoamericanas.

Néstor Rojas: *Finalmente, en 2007, el presidente Chávez decretó la nacionalización del sector eléctrico y la conformación de una sola empresa nacional, Esto fue un importante avance que nosotros aplaudimos.*

Con esta decisión, fuimos a una nueva etapa donde todo el sector eléctrico pasó a formar parte de la nueva Corporación Eléctrica Nacional, Corpoelec. Empezamos a unificar todas las empresas privadas, ahora nacionalizadas, y las que ya estaban en manos del Estado, en una sola corporación. Se eliminaron todas las filiales de Cadafe, lo que era Elecentro, Oriente, Occidente, Cadafe, Cadela; todos pasamos a ser Cadafe para luego conformar la corporación como filiales de la Corporación Eléctrica Nacional.

Ángel Navas: *Los trabajadores del sector eléctrico celebramos que al nacionalizarse ese sector se podría equilibrar pérdidas y ganancias, porque hay muchas posibilidades de que haya un retorno de la inversión que se genere o de que el usuario cancele la energía. Hay sectores muy privilegiados que están en la ciudad que pueden recaudar sin problemas y hay estados que no tienen la posibilidad de hacerlo: Guárico, Apure, Falcón, Bolívar, Monagas, Delta Amacuro; son estados donde tienen mayor posibilidad de recaudación y de subsidiar a los otros estados. Entonces, con la Corporación Eléctrica Nacional, podríamos ir hacia un presupuesto centralizado, que es la vía para resolver esas diferencias; hacia una planificación estratégica centralizada. Porque toda esta falta de planificación nos ha llevado a una situación de crisis total. Lo que hizo explotar al sector fue el aumento en el consumo. Hay estados donde el crecimiento económico y energético ha aumentado hasta un 17% anual; el promedio a nivel nacional está acerca del 7% anual. El que tenía una neverita, se compró un aire acondicionado, tiene equipos que consumen más. Esta mejora económica de la población repercute en el sistema eléctrico nacional; al acumular el consumo; lo pone en jaque.*

David Pérez: *Recordemos que en la gestión del presidente Chávez se ha registrado la mayor alza del PIB a nivel del crecimiento de la economía. Eso nos coloca en una situación más precaria: hay mayor demanda de energía, incluso se ha duplicado,*

pero seguimos teniendo los mismos equipos. Por eso la necesidad urgente de la inversión en el área de generación, distribución y comercialización de la energía eléctrica en el país.

Ángel Navas: *De hecho, si nosotros no tuviéramos generación térmica⁶, podrían ocurrir peores consecuencias que las que están ocurriendo con los apagones, porque en algunos estados se están rompiendo los topes o estándares de energía en el sistema debido al aumento excesivo de consumo, y no se ha podido meter nueva energía al sistema eléctrico nacional.*

A pesar de la inversión que ha venido desarrollando el presidente de la República y el gobierno nacional desde el 99, en función de tratar de mejorar la situación del sistema eléctrico nacional, en completar líneas de transmisión, de construir nuevas subestaciones, nuevas plantas, en lo que prácticamente se han gastado más de 15 mil millones de dólares, hemos venido criticando y denunciando que toda esta inversión ha sido sólo para el crecimiento estructural del sector, es decir, líneas de transmisión; se están construyendo 3 subestaciones al mismo tiempo; casi de manera compulsiva se están construyendo plantas de generación térmicas; se están terminando nuevos generadores en el área de hidroelectricidad en los Andes y también en el Caroní, terminando un poco el proyecto del estado Bolívar.

Pero esta inversión se ha tornado un dolor de cabeza para nosotros porque, construir una nueva planta de generación, una nueva línea de transmisión, una subestación, sin que se considere que la inversión venga con lo que son los gastos adicionales que esa inversión produce: tenemos que meter nuevo personal, tenemos que comprar insumos, comprar los materiales y hacer el mantenimiento, pero todo eso con el mismo presupuesto que hasta ahora hemos tenido desde el 2004.

Se ha llegado al punto que ahora el gobierno viene aprobando recursos para la empresa, porque el flujo de caja que está entrando no alcanza para hacerle mantenimiento, para comprar equipos y herramientas.

Según una exposición de la Corporación Eléctrica de Venezuela, ellos hablan de un déficit de 4 billones de bolívares. Pese a las pérdidas por obsolescencia de equipos en el sector, el problema es que nosotros le metemos un megavatio al sistema y recuperamos algo así como el 40% de lo que le estamos metiendo al sistema, sobre todo por unas razones específicas: hay 1.9 billones de bolívares en subsidios.

Recuerda que en el 2002 se pasó a tarifa social a 1 millón 600 mil usuarios de los casi 5 millones de usuarios a nivel nacional. Antes sólo había 140 mil usuarios en

esas condiciones. Ellos pagan menos de 2 bolívares., que sólo alcanza para pagar las facturas que nosotros les entregamos, sin hablar de las tarifas comerciales o de mantenimiento a las redes que están en esas vías.

A eso hay que agregar que no podemos cobrar muchas veces porque no tenemos medidores, porque la ley nos obliga para poder cobrar a leer un medidor que vale alrededor de 25 dólares, porque casi todas las herramientas y equipos que se utilizan en el sistema son importados.

Entonces, cerca de 1.9 billones de bolívares anuales se van en esos subsidios y no están siendo compensados esos subsidios.

Además usuarios oficiales --gubernaciones, escuelas, hospitales, ministerios-- no le pagan la energía a Cadafé. Más o menos 4 billones de Bs. se van a nivel nacional por el no pago de las instituciones del Estado. La recaudación está dejando de obtener un flujo de caja suficiente para mantenerse.

Los trabajadores y el pueblo son los que tienen las dificultades, y los que tienen las salidas posibles. También, sin tantos millones de dólares que se anuncian por la prensa, pero con un plan en conjunto con los trabajadores podrían resolverse muchas cosas.

Pero, como hemos venido denunciando, hay todo una tecnocracia que viene administrando el sector eléctrico y que no confía en los trabajadores.

Néstor Rojas: Esta tecnocracia esta jugando en contra de la revolución: no pagó utilidades a tiempo, ni a las contratistas. Hizo la campaña en contra de la reforma de la constitución en 2007, pues los trabajadores no salieron a votar, y eso perjudicó al gobierno.

Había un proceso eleccionario interno de las Federación Eléctrica, que es la máximo organismo a nivel nacional, y que apoya a la revolución, y resulta que no nos pagaron las utilidades. Ese es un juego político, están jugando en contra del gobierno, y se está revirtiendo en las comunidades.

Ese juego tenemos que acabarlo. Hacemos un llamado al presidente Chávez a que se meta en el sector eléctrico. Nosotros tenemos energía, hay trabajadores, somos especialistas; que se llame al obrero de base. Sin herramientas los trabajadores hacen los empalmes y quedan bien, porque son profesionales que conocen bien su área. Pero nos tienen descuidados y al presidente no le llega la verdadera información de la verdadera situación.

Tienen que ir a la base para escuchar. Hacer asambleas en todas las regiones para saber la verdadera situación del sector eléctrico.

Hacemos un llamado al presidente Hipólito. Hay que ir a la base, a los trabajadores y escuchar. Los presidentes pasan y dejan las huellas, queremos que con este presidente, digan: “Este sí hizo una buena función”.



La experiencia de cogestión en Mérida: una salida a la crisis

Frente a toda esta situación que ustedes han comentado, ¿cómo fue que los trabajadores de la antigua Cadela, ahora Cadafe, región 7, confrontaron esta crisis y, por lo que se ha escuchado, mejoraron el servicio?

Ramón Alberto Jiménez: *Frente a esta situación nosotros dijimos en el año 2007: “Vamos a buscar soluciones con los escasos recursos que tenemos, con el remanente del 2006, practicando un poco más de compañerismo, de imaginación, de humanidad para solventar los trabajos”.*

No fue fácil, hay gente que ha trabajado igual por 15 años, es reacia a los cambios, y cuando viene esa escasez de material se le hace cuesta arriba subir esa montaña para llegar a esa cima.

Zaida Gil: *Nosotros, los trabajadores nos mantuvimos firme, dijimos: “Si nos morimos, será con las botas puestas, pero intentándolo”, no vamos a decir: “No hacemos nada porque no tenemos carro, materiales ni herramientas”. Decidimos dar el todo por el todo. Trabajamos sábados, domingos. No se cobraba o se cobraba poco. Hicimos competencia sana aquí en los Andes: “Vamos a hacerlo mejor porque somos los mejores”.*

Esa es una filosofía que llevamos a los trabajadores, alabamos a los trabajadores, reconocemos sus aportes. El cambio de actitud es muy importante. Es como hacen los evangélicos, llegándole al corazón de los trabajadores. No era por dinero, era por la parte motivacional y espiritual. Nos aferramos a Dios, a la magia del amor, de la vida. Nos aferramos a ese gran Dios universal que todos conocemos y hubo un cambio de valores en los trabajadores.

Hemos tenido grandes líderes en estas dificultades y crisis, líderes con propuestas que llevamos a cabo, trabajando con lo poco que teníamos y con toda la ayuda que prestaron los trabajadores.

Organizamos un pote de dinero, con su mismo salario, mantuvimos el parque automotor, compraron sus propias herramientas y utilizaron hasta sus propios vehículos para laborar dando servicio. También hubo vacas en las sedes comerciales con lo que compramos la papelería. El sindicato aportó para suministros de oficina.

Así nos mantuvimos todos con esa política el 2006, 2007 y principios del 2008.

Ese esfuerzo que se hizo en 2007 se vio reflejado en el 2008: hubo una recaudación extraordinaria y las pérdidas bajaron.

Aquí en Mérida tenemos prácticamente una oficina, pero hicimos una extraordinaria labor. Esto se mantuvo por la dignidad, por el espíritu del trabajador. Logramos mantenernos en equipo y queremos que esa experiencia sea llevada a todo el país.

El proceso en Mérida dio resultados. Nosotros tenemos vehículos desde hace 30 ó 15 años, con la misma estructura, sin herramientas. Pero con una conciencia y con un estímulo que tenía el trabajador, logramos triplicar la recaudación, con la misma tarifa social que la mayoría del pueblo que es cliente de Cadafe paga.

María Aranguren⁷: *Lo fundamental fue el diálogo, las reuniones. Los problemas consumían a los trabajadores, hasta que hablaron. Empezaron a llover las ayudas de todas partes. “Yo necesito esto, ayúdenme”, y era tan fáciles las soluciones.*

Néstor Rojas: *Nosotros como trabajadores de Cadafe atendimos el llamado del presidente Chávez a la cogestión de las empresas. La asumimos con mucho entusiasmo y responsabilidad. Empezamos a trabajar el sentido de pertenencia del trabajador, a cambiar los paradigmas de la empresa, diciendo que los trabajadores teníamos que ser los administradores de esta gran empresa.*

Ramón Alberto Jiménez: *La cogestión nos ha venido a dar un giro de 180 grados con todo el trabajo mancomunado de los compañeros de trabajo. Anteriormente, cada quien manejaba una parcela, era como un poquito indiferente, en el mejor sentido de la palabra: tú manejabas únicamente tus labores de trabajo. Con la cogestión hemos venido a agrupar todas esas labores, nos fuimos reuniendo poco a poco y fuimos viendo que estábamos unidos por ese vínculo de empresa, por es cordón umbilical que une las coordinaciones de distribución y la coordinación de obras. Ha venido a identificar más a los trabajadores con la empresa. Antes estábamos identificados, pero ahora lo estamos en un 100%.*

7 Coordinación de distribución, Cadafe, Región 7

María Aranguren: *Anteriormente trabajábamos en grupo, pero con la cogestión empezamos a trabajar en equipo. Hay que diferenciar el trabajo en grupo del trabajo en equipo. Equipo es compartir: lo que tú no sabes, yo te enseño; tú me enseñas. Es un trabajo donde se resuelven los problemas en conjunto.*

Aquí hubo escasez de vehículos, los vehículos se dañaban; a las empresas, las cooperativas de distribución y de servicio que nos surtían no les pagaban. Entonces, los mismos trabajadores tuvimos que ingeniárnoslas. Hubo unión: “Vamos porque sino no salimos a trabajar”, así de sencillo.

Integración, unión es la palabra clave; entender a los compañeros, ver cómo ayudarlo también.

Eso lo entendimos reuniéndonos, haciendo talleres de autoestima. No fue fácil, porque de primero, éramos reacios a entrar en otra área. Comenzó la gerencia a reunir a las personas y hacernos entender lo que la empresa quiere hacer.

Yo trabajé 11 años en mantenimiento, en el área de distribución, y jamás toqué la parte comercial. Ahora hemos tocado la parte comercial. La cogestión es magnífica porque la parte comercial tiene que ver mucho con lo que yo hago en mantenimiento.

En otras zonas no se ha visto esa unión entre la empresa y el sindicato. Aquí se sientan a discutir y llegan a acuerdos con miras al bien de la empresa. Cuando los trabajadores ven eso y es como cuando los padres dan buen ejemplo, los hijos van bien; si tú das mal ejemplo, los hijos van mal.

Jorge Márquez⁸: *Con la cogestión se planteó que ya no sólo la cúpula maneja las decisiones, sino que se hicieron en base de una discusión entre todos para el mejor rumbo de la empresa. Hubo muy buenos logros, por la cohesión entre gerencia y sindicato, hemos trabajado en una sola línea, siguiendo la visión de la empresa. Mérida ha sido piloto en este tipo de logros.*

Zaida Gil: *Cuando el proceso cogestionario comenzó en el año 2003, realmente hubo una gran estimulación por parte de la empresa y de las organizaciones sindicales en la zona región 7, zona Mérida.*

Raúl Arocha: *Empieza la cogestión fuertemente, cuando los trabajadores deciden, en una asamblea de los trabajadores, que ellos deberían ser los que nombraran al gerente, en ese momento fueron los trabajadores los que me nombraron a mí como*

⁸ Coordinación del área logística, Cadafé, Región 7

gerente.

Generalmente los gerentes vienen de fuera o los nombra el gobernador, los nombra el partido de turno y no conocen la empresa y saben que no tienen mucho tiempo de vida, entonces lo que venían era a tratar de hacer sus negocios. Pero yo no llegué a la gerencia por un partido político, o porque tenía una ficha en la campaña ni nada de eso; sino simplemente porque los trabajadores decidieron que en base a la experiencia, yo debía ser gerente.

El presidente de Cadela en ese momento, el ingeniero Carlos Sánchez aceptó esa sugerencia de los trabajadores y no nombró gerente.

Zaida Gil: *Por primera vez, los trabajadores se sentían valorados y tomados en cuenta tanto por la empresa como por respectivas representaciones sindicales, ya que ese equipo de líderes le prestó la debida atención a ellos al permitirles reunirse para explicar los diferentes planteamientos o problemas. Y, lo más importante, para escuchar las posibles soluciones ideadas por ellos mismos dadas por su experiencia.*

En el caso de Mérida, empezamos por cambiar la actitud de la gente; porque la gente aquí, en cuanto a conocimientos técnicos se refiere, no tiene que envidiarle absolutamente nada a ninguna empresa, porque la gente está preparada. Pero había que cambiar la actitud de los trabajadores. Ellos tienen que sentirse parte de la empresa, sentir que esto es de nosotros, que tenemos que rescatarla y que ya no podíamos estar escuchando que ésta era una empresa que era como un saco roto, que le metían plata y le metían plata y no producía, y que la gente nos veía en la calle como algo raro, como enemigos.

Empezamos por ahí, por cambiarle la actitud a la gente. Porque, ¿qué pasaba aquí? Esto se manejaba como parcelas, en que la gente de Comerciales no tenía que ver absolutamente nada con lo que pasaba en Distribución, y la gente de Distribución no tenía que ver absolutamente nada con lo que pasaba en Comerciales. Ese tipo de paradigma lo rompimos e hicimos un sólo equipo. La gente en la calle lo ve a uno como Cadafe, no lo ve como parcela. Eso fue el primer cambio que dimos.

¿Encontraron resistencia de parte de los trabajadores a estas propuestas?

Zaida Gil: *Al principio, trabajadores de ciertas oficinas se mostraron resistentes al proceso de cogestión; pero al ir enterándose de los resultados positivos, fueron*

exigiendo reuniones de otras dependencias. Después exigieron reuniones en su lugar de trabajo.

Fueron los trabajadores: cobradores, operadores, supervisores, ingenieros, los que plantearon de qué manera podíamos rescatar la empresa. Empezaron a salir los proyectos que fueron ejecutados en la parte de los Andes. Teníamos un gran equipo, en cuanto a la dirección general para ese entonces: un director general ubicado en el estado Táchira y un equipo de directores y gerentes extraordinarios.

Nosotros nos desplazamos por todo el estado: Caño Zancudo, El Vigía, Tobar, Santo Domingo, Mucuchíes, Canaguaso. E íbamos a todas las oficinas comerciales en cada distrito, y donde íbamos, en cualquier parte, hablamos de la cogestión: “Sin cogestión no hay CADAFE”, “sin cogestión no tenemos esperanzas” “esta es la primera oportunidad que tienen los trabajadores y la última que tiene CADAFE”. Ese mensaje lo llevamos a los trabajadores, haciéndoles ver, sentir la realidad. Y, por primera vez, empezaron a identificarse con esta empresa que es nuestra, que es de los venezolanos, y que nosotros tenemos que defenderá. Así fue como comenzó todo este tipo de educación.



¿Usaron algunas técnicas en especial para llegar a los trabajadores?

Zaida Gil: *Logramos detectar que nuestros trabajadores son visuales, casi no les gusta leer. Entonces, logramos llegar a los trabajadores a través de videos, a través de charlas, a través de folletos.*

También se hicieron talleres de sensibilización a los 475 trabajadores. Esos talleres los ayudaron mucho a realmente identificarnos con este proceso, porque era de sensibilización; internalizaron lo que realmente queríamos y hacia dónde íbamos, y nos dio muy buenos resultados.

Otra de las cosas que ayudó fueron los premios de estímulos: por ejemplo, a la oficina de El Vigía, que fue la que arrancó con todo este proceso --esos son los superlinieros, se mantuvieron 6 meses en la misma recaudación--, la gerencia les hizo una cena bien bonita, se les dio unas cositas, fuimos a la playa. Llevamos los 475 trabajadores a la playa en varios grupos, y allá en la playa le entregamos diplomas y placas. Nos dábamos cuenta que cuando regresábamos de esos viajes la recaudación repuntaba, el trabajo mejoraba

O sea, la cuestión es que hay que ir educándolos y estimulándolos. Esa es la única

manera de que los trabajadores tomen conciencia, de lo contrario no estamos haciendo nada.

Es así también como se inicia la conformación de los Comités de Participación: con mucho entusiasmo y receptividad por parte de los trabajadores de la zona Mérida.

Se planteó cómo reestructurar la forma tradicional de trabajo para los objetivos planteados, disponiendo de las mismas herramientas y equipos existentes.

Planteamos la cuestión como se había venido definiendo: con consejos de trabajadores, con un delegado que se escogía y la participación de los trabajadores; y eso fue lo que nos dio extraordinario resultado y nos permitió ir avanzando dentro de Cadafé.

Cómo surgen...

Jorge Márquez: *Es ahí en las asambleas donde los Comités de Participación surgen, con nosotros explicándole a la gente que ellos iban a tenían su voz y su voto en la toma de decisiones, en un proceso transparente.*

La estrategia utilizada para la instalación de los Comités de Participación consistió en una programación de visitas informativas con el objeto de explicar y abordar el proceso cogestionario, donde se explicó detalladamente el funcionamiento de los Comités de Participación, mediante los cuales los trabajadores serían integrados, sin discriminación de cargo.

Se procedió a constituir el Comité de Participación de las diferentes estructuras organizativas de Cadafé, zona Mérida, con el apoyo conjunto de la organización sindical, la gerencia de comercialización y la participación de los trabajadores.

Raúl Arocha: *Voy a explicar. En el caso de la parte comercial en zona Mérida, hay 11 oficinas comerciales y 11 Comités de Participación. Cada Comité de Participación elegía un delegado, es decir, que por Comercial teníamos como 11 delegados. Esos delegados hicieron una reunión entre ellos mismo y eligieron un delegado de Comercial. Se reunieron todos los delegados de Comercial y Transmisión y eligieron el delegado de apoyo. Un delegado por Comercial, un delegado por Transmisión.*

¿Qué se obtiene con esto? Si había un problema, por decir, de la entrega de la factura, se reunía el Comité de Participación y si la solución estaba dentro de ellos mismos no era necesario ir más allá. Si no dependía de ellos se le planteaban el problema al delegado que ellos nombraron. El delegado se lo planteaba al Comité de Apoyo; el Comité de Apoyo, si estaba al alcance de llegar a la solución, lo asumía. Si esto no ocurría se llevaban el asunto al Comité Zonal, a la gerencia que tenía que asumir la

responsabilidad. Ahí no existía ningún reglamento de funcionamiento.

Vamos a suponer que esta es la oficina de Caracas, que también hay una oficina en Valencia y aquí estamos todos los trabajadores. Aquí entre nosotros nombrábamos al amigo Carrero, él es el delegado Comercial Caracas. Entonces se reúnen las 11 oficinas, llámese Caracas, Valencia, Barquisimeto y tenemos que nombrar un delegado comercial.

En el caso de Mérida son en total 11 delegados. Estos 11 delegados se reúnen y eligen uno, sale el que saque más votos... Okay, salió el delegado de la oficina en Mérida, entonces ya él no sólo es el delegado de la oficina en Mérida, sino que es el delegado de todo el proceso de apoyo a la gestión comercial en la región. Igualito se hace con el de transmisión, se hace por cada proceso. Y por eso se llamó: Comité de Proceso y de Apoyo.

El Comité Zonal sale igualmente, se elige entre los delegados de apoyo que van al Comité Zonal. Aquí en esta reunión precisamente se estaba eligiendo el delegado zonal.

Zaida Gil: *En Mérida, el Comité Zonal está constituido por el gerente de zona, la secretaria general del sindicato, 1 delegado principal elegido por los delegados del Comité de Apoyo. Ese delegado que eligieron ellos estaba pendiente de lo que es la parte comercial y de la parte de distribución. Se reunía con los trabajadores, trataba de resolver problemas allí con los delegados.*

Entonces vienen las acciones más relevantes de los Comités de Participación: cada comité realiza sus reuniones de acuerdo a sus actividades laborales, sean administrativas u operativas. Esto quiere decir que el período de reuniones no está preestablecido con fecha específica durante el mes, puede ser semanal, quincenal o mensual.

Raúl Arocha: *Por ahí en la literatura de los comités se decía que se tenían que reunir semanalmente, pero en la práctica eso no funciona así. Hay estructuras que pueden hacer una reunión semanal, pero hay otras que no, entonces se reúnen de acuerdo como cada estructura lo crea más conveniente: unos hacen una reunión semanal, otros quincenal, otros cuando de repente hay un problema.*

Zaida Gil: *En la práctica se ha determinado que existen semanas en las que por razones de programación propias de las jornadas laborales de la empresa se hace difícil convocar al comité. Sin embargo, estos han optado por reunirse cuando lo amerite la circunstancia y lo permita la dinámica de trabajo.*

Raúl, nos interesa saber, que papel tú, como gerente, jugastes en todo esto. ¿Cuál fue la reacción de los trabajadores, dado que sabemos que la visión tradicional es que existe un choque permanente entre gerente y obrero?

Raúl Arocha: *Ese fue el primer trabajo que hicimos con el sindicato. Prácticamente durante los 4, 5 primeros meses, poco estuve en la oficina. Eso fue un trabajo de ir a cada una de las estructuras; hasta la estructura más lejana en un pueblo que queda por allá, que son como 6 u 8 horas en carros rústicos... bueno, era una constante visita a todas las estructuras explicándoles.*

Al principio eso se vio mal, al principio hubo muchos que me criticaron, porque decían que: "Cómo iba a andar el sindicato junto con la gerencia", porque lo tradicional es que el sindicato y la gerencia estén separados.

Pero como estamos hablando de rescatar esta empresa, hay que hacer cosas que a lo mejor no son normales, pero que son necesarias; algo atípico, pero necesario.

Hoy en día la cuestión es contraria: cuando llega alguien del sindicato solo te preguntan por qué no está el gerente; o cuando voy yo solo, me preguntan qué pasó con el sindicato.

Y yo creo que ese ha sido el secreto del éxito: que hemos trabajado en equipo: trabajadores, gerencia y sindicato.

¿Quién les puso trabas? ¿Quién hizo campaña contra la cogestión?

Iván Cañas: *¿Por qué se ha generado una matriz de opinión para descalificar el proceso de cogestión? ¿No te parece sospechoso?*

Hemos visto que ese resabio que hay arriba en las directrices de la empresa está intacto. Cuando hablamos de cogestión, la participación de los trabajadores tiene que ver con la negociación que la empresa haga. Ahora, ¿le interesaría a quienes negocian de la manera más vulgar, que los trabajadores tengan una participación para vigilar, para observar, entendiendo la cogestión como la participación en términos de pares?

No es un problema de la cogestión como ella está planteada; no es un problema ideológico conceptual; el problema es de unos mecanismos que están petrificados en una empresa que ve con muy malos ojos que los trabajadores vean lo que está ocurriendo, que participen y tomen decisiones. Ahí está el intrínquilis de la cosa y lo que realmente genera el descrédito de la cogestión como tal.

Es que no hay que ponerle nombre, simplemente hablemos de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de la empresa, más nada. A ver si no se entienden las reacciones que ha habido.

Zaida Gil: *Hemos luchado en contra de la corrupción; hemos apoyado todas las gestiones que el presidente Chávez ha traído aquí al país. Nosotros, como trabajadores del sector eléctrico, hemos impulsado y las hemos apoyado. Los trabajadores deben tener una participación real y protagónica en la toma de decisiones, porque así evitamos la corrupción.*

Pero cuando el proceso cogestionario toca los grandes intereses de la corporación CADAPE, aparecen los enemigos de la cogestión: empiezan a violar la Declaración de Principios; a violar la convención colectiva.

La tecnocracia que ha existido, los mismos dinosaurios que llevaron a la crisis a esta empresa y hoy forman parte de la directiva, cuando se vieron amenazados por la cogestión, movilizaron a toda la gente, usaron sus contactos políticos hasta llegar a los oídos del presidente Chávez, porque muchos de esos tecnócratas sabían que con la cogestión se le iba a acabar el negocio.

Por ejemplo, nosotros teníamos directivos ya jubilados, que no parecían como directores de Cadafé, pero que reaparecen como representantes de la Siemens, que es la única que nos construye las subestaciones. Ahí nos dábamos cuenta de que esos directores eran como representantes oficiales de ventas de esas empresas; cuando vieron que su negocio se les podía caer, empezaron ese proceso en contra el proceso cogestionario.

El proceso cogestionario tuvo muchos enemigos a nivel central, y en muchos estados del país, incluso en la Asamblea Nacional: vieron que estaba dando resultado a los trabajadores.

Incluso trajeron un señor cubano, Orlando Borrego, para hablar en la Asamblea Nacional y, delante de toda la directiva de empresa, incluso hasta del ministro, este señor dijo que el proceso cogestionario era antirrevolucionario, y tenía que desaparecer de las empresas estratégicas del Estado venezolano. Se le llegó a decir, que nosotros queríamos posesionarnos del sector.

Deformaron lo que los trabajadores del sector queríamos, diciendo que lo que queríamos eran acciones de Cadafé. Así, los enemigos empezaron a exterminar el proceso cogestionario a nivel nacional; y desaparece por el momento, el proceso cogestionario en Venezuela

Empezamos a llevar palo. Comenzó una lucha y conflicto con el Ministerio del

Poder Popular de la Energía y Petróleo.

Yo fui criticada, me decían que no usara la palabra cogestión. Pero para nosotros, la cogestión no tiene nada que ver con acciones: significa la participación de los trabajadores y las organizaciones sindicales, para planificar el trabajo, estimular al trabajador y salir todos como un equipo a hacer el trabajo.

Iván Cañas: *Yo no sé cómo llamarlo, el problema es que ha habido un debate nacional acerca de la cogestión. Hay una visión que ve la cogestión como algo sospechoso, una cuestión a través de la que se manipula a los trabajadores. Hay otra visión, que es que lo que tiene que ver con el control directo de los trabajadores, que los trabajadores decidan todo.*

Zaida Gil: *En Mérida, nosotros mantuvimos la cultura de la cogestión, con la refundación de Cadafé y sus filiales, hoy seguimos trabajando, ya no la cogestión, sino un control obrero.*

Jorge Márquez: *También es verdad que el proceso se empezó a perder un poquito cuando algunos trabajadores pensaron que la cuestión era imponer lo que ellos plantearan y allí se salió un poquito de la cogestión; cuando muchos pensaron en función de sus intereses particulares. Creo que hubo sectores y grupos que malinterpretaron la cogestión.*

Algunos han criticado que con la cogestión los trabajadores simplemente quieren poder quitar a gerentes e imponerse ahí en la gerencia...

Néstor Rojas: *Lo que queremos es la participación obrera en la toma de decisiones. Si tenemos que cambiar un gerente, porque renunció o porque cambió a otro sector, etcétera, nosotros aceptamos eso, y si ellos dicen vamos a mandarle un gerente, aceptamos al que venga. Pero lo que si queremos es que haya participación obrera protagónica. Lo que queremos es que la persona sepa cuál es la verdadera esencia de esta empresa eléctrica del estado: una empresa de servicio social, donde los trabajadores y los directivos queremos aportar a las comunidades, es decir, una persona sensible con el proyecto del Presidente.*

La constitución define lo que es la cogestión, y esa definición no dice otra cosa sino que debe existir una coadministración entre el Estado y los trabajadores.

A lo mejor se debe cambiar la palabra, pero en el fondo seguimos cogestionando esta

empresa, los trabajadores participan en las mesas de trabajo, ellos proponen, y no están diciendo: “Vamos a sacar a Arocha, porque sabemos más que Arocha”, no. El mismo gerente da la oportunidad, y como hay niveles de planificación, participamos los trabajadores y lo llevamos a un ambiente de planificación y todos están conformes de que se escuchó la voz de los trabajadores.

La verdadera esencia es que nos tomen en cuenta, que los trabajadores tienen cosas que plantear y sugerencias que hacer.

¿Podrán explicarnos los resultados que ha dado este proceso de cogestión?

Iván Cañas: *Primero hay que tocar el corazón de la gente. Eso hicimos, decirles que teníamos que cambiar. Una de las cosas que decíamos: “Mejorar nosotros y después mostrar la cara a la gente del pueblo”. Antes se atendía mal, no teníamos conciencia de servidor público.*

Le hacíamos charlas, con eso la gente fue cambiando. Empezamos a resolver detallitos en las oficinas, por ejemplo, arreglamos el problema de la impresora. Empezamos a resolver a la gente cosas importantes.

Cada quien tenía que cambiar en su interior, empezar por nosotros mismos, la gente empezó a dar esos cambios. Hoy en día es la misma oficina pero hoy provoca estar ahí, por la camaradería, por el equipo. Antes decían: “Si no nos dan escritorios nuevos y materiales no cambiamos”. Sin embargo, con eso se dio un cambio dentro de la gente: la persona, los recursos, las oficinas eran las mismas, pero diferentes.

David Pérez: *Fuimos trabajando en Cadela Mérida el espíritu de rescate de nuestra empresa. Pasamos al primer lugar a nivel nacional en el logro de metas y respondiendo a las exigencias de ese momento. Por eso queremos reafirmar que el proceso de cogestión en las empresas de servicio es muy importante y exhortamos a nuestro presidente a rescatar eso porque puede estar allí la fórmula para el verdadero rescate y la productividad de las empresas, siempre que los apoyemos con suministros de materiales y el impulso de las inversiones para brindar un servicio de calidad, un servicio confiable y que todos los trabajadores se sientan identificados y atendidos en sus beneficios contractuales como establece la ley.*

Néstor Rojas: *Empezamos todos los trabajadores a despertar, a ver las situaciones, se hicieron charlas a los trabajadores, hubo cambios de actitud, corregimos*

fallas administrativas. Empezamos a detectar fallas técnicas, nos enfocábamos en las pérdidas, detectando los puntos de mayores pérdidas, normalizando puntos de pérdidas.

Formamos equipos y empezamos a mejorar tableros, instalar medidores para detectar las pérdidas, si era el banco de transformación o si era un comercio o una residencia por robo de energía.

Nosotros teníamos un proceso de pérdidas de 35 puntos. Empezamos a detectar las debilidades técnicas y administrativas en zona Mérida, y atacamos las pérdidas. Nos dimos cuentas que enfocándonos en las pérdidas administrativas, paralelamente a las pérdidas técnicas, empezamos a normalizar los puntos, a detectar fallas internas que habían por descuido, por monotonía, por hacer lo mismo siempre, sin estar claro de lo que hacíamos.

Nosotros entre marzo 2007 y marzo 2008 hemos bajado casi 7 puntos de pérdida, sin ser expertos la bajamos con voluntad.

Isabel Araque¹²: *El año pasado nos planteamos una meta de bajar las pérdidas a 29 puntos, y las pasamos porque las bajamos a 28 puntos. En este momento estamos trabajando en el Plan 27, de bajar las pérdidas a 27 puntos, Mérida tiene 11 oficinas comerciales y cada oficina tiene una cartera de clientes que específicamente son de esta área de medición indirecta. Nos hemos involucrado todos en el área comercial y no sólo los analistas comerciales. Todo el personal de todas las áreas de la empresa se ha implicado a realizar este trabajo y se ha llevado muy bien.*

Nosotros tenemos unas mesas de trabajo que realizamos cada 15 días, todo el personal, con todos los líderes que estamos asignados a esas oficinas.

¿Cómo los han asignado?

Isabel Araque: *Voluntariamente. Nos han dado la oportunidad que nos incluyamos en esa área. Mérida es comercializadora de la energía. Nos dedicamos a vender, tenemos que conocer bien el producto para venderlo.*

Somos personal de acá, no directamente de las oficinas del área comercial, sino de llámese administración, distribución, obras, todo el personal adicional al área comercial.

Nos reunimos para discutir en mesas de trabajo y comités el trabajo que se han venido realizando.

12 Coordinación de gestión social y comunicación, Cadafé, Región 7

Estamos como 15 personas directamente involucrados, pero hay muchas más. Acuérdate que se incluye también la parte de técnicos. De los líderes asignados a las oficinas habemos 15 de todas las áreas de la empresa.

David Pérez: *El más importante logro es que se internalizó en los trabajadores el sentido de pertenencia a la empresa. Ese espíritu de colaboración que se produjo, permitió superar las metas y solucionar más problemas.*

Los trabajadores sacan dinero de su bolsillo para arreglar los vehículos, para comprar cinta validadora para darles a los clientes su ticket de pago. Eso nos diferencia del resto del país.

Zaida Gil: *En Transmisión podemos citar el ejemplo de la instalación de 5 interruptores, incluyendo relex. La compañía a contratar cobraba 11 millones por cada equipo. Sin embargo, los que realizaron el montaje lo hicieron por 3 millones 700 mil bolívares, en un lapso de 4 días. Eso le ahorró a la empresa mucho, pero mucho dinero.*

Por lo menos ahorita, acaban de cambiar unos transformadores allá en la subestación El Vigía que salían por una millonada y ellos lograron hacerlo bajando los costos en un 100%. Ese ha sido el aporte de Transmisión, ese ha sido el aporte de los trabajadores. ¿Por qué me van a traer una empresa de la calle, sabiendo que nosotros como trabajadores lo podemos hacer? Hemos demostrado que eso sí se puede hacer.

Néstor Rojas: *También hablamos de la corrupción con los trabajadores; evaluamos el trabajo del trabajador que trabaja fuera de la empresa.*

Y cuando, nos metimos a fondo, hicimos una paralización de una contratista en la parte de lo que es transmisión, donde mandaban a pintar transmisores y cerca a una contratista que contrataba Cadafe y vimos que se le pagaba una multimillonada. Nosotros paramos eso, los mismos trabajadores hicieron ese trabajo y con más calidad.

Hemos enrumbado y acertado, todos los coordinadores y trabajadores administrativos estamos claros para donde tenemos que ir. Nosotros decimos como sindicato: trabajador que se preste a hacer hechos ilícitos con alevosía en contra de la empresa tienen que salir de la misma. Había trabajadores que se prestaban para hacer conexiones ilegales, fueron despedidos estos, también salieron gerentes, supervisores

que no tenían la capacidad de dirigir un distrito, y colocamos nuevos trabajadores capacitados.

Zaida Gil: Otro ejemplo de cómo hemos atacado la corrupción: estábamos cortando la luz a los deudores y llegamos a la casa de la mamá de uno de los gerentes. “Señora, vinimos a cortarle la luz porque usted no paga”. “No, si mi hijo trabaja en Cadela, el es gerente”. “Bueno, él fue quien mandó a cobrar”. Y ya la gente está empezando a pagar.

Néstor Rojas: El trabajador anteriormente estaba pendiente de un contrato colectivo, de un dinero, eso se erradicó, no es que el trabajador diga que va a hacer un servicio gratis, pero no han cobrado, han cambiado esa actitud de lochero. Primero viene la responsabilidad como servidores públicos. Ellos saben que haciendo su trabajo se les va a remunerar lo normal y lo extra incluso fuera de las 8 horas.

Zaida Gil: Hemos tratado de cambiar la mentalidad de los trabajadores. Cuando nosotros llegamos al sindicato, había vecinos de la comunidad que pedían: “Mira yo tengo este bombillita para que me hagas el favor y me lo pongas ahí” y los linieros respondían: “No, yo no puedo hacer eso señor, pertenezco a servicio técnico, eso es con Distribución”.

Y si pedían que le fueran a revisar el medidor porque le había explotado, algún liniero de Distribución y Transmisión respondía: “No podemos hacer eso por que corresponde a servicio técnico”.

Lo que se logró con la cogestión es que todos trabajáramos en función de todos. Los linieros de transmisión ahora también hacen alumbrado público, hacen instalación de medidores o reconexión.

Lo que nosotros hemos logrado es integrar Transmisión, que es un área que es una estructura totalmente diferente al área comercial, y logramos integrarlos al proceso comercial; logramos integrar los linieros de todos los distritos técnicos, a que trabajen en la parte de distribución. Nunca se habían involucrado y logramos involucrarlos dentro del proceso de integración de la empresa; y todo este edificio administrativo que nada tiene que ver con el área comercial, también lo involucramos, ellos ya saben hacer gestiones de cobranzas. Aquí cualquier trabajador lo hemos logrado integrar, lo que no ocurre en el resto del país.

Hemos modelado con el ejemplo, hemos mantenido la igualdad con los trabajadores, no hemos incurrido en actos de corrupción. Hemos negociado. Incluso si hay un problema muy grave, en la asamblea sectorial de los trabajadores se toman las

decisiones, eso se ha respetado tanto por las direcciones generales, como por la gerencia y por sindicato. Los trabajadores han tenido la oportunidad de participar y ejecutar proyectos de rescate de la empresa.

Iván Cañas: *Cuando entré a esta empresa hace 4 años había muchos trabajadores abiertamente antichavistas. Pero en términos laboral los trabajadores están dispuestos a los retos que nos hemos propuesto, a pesar de sus diferencias políticas. En un primer momento llevamos a los coordinadores a la comunidad. Eso los sensibilizó: vieron que teníamos que dar respuesta y eso generó un cambio de actitud, los llevó a reconocer que es el barco de todos, de chavistas y antichavistas, y hay que mantenerlo a flote y con un buen rumbo.*

Néstor Rojas: *Hay muchos trabajadores en contra del gobierno, pero ven que no estamos diciendo que deben cambiar su preferencia política, no les lavamos el cerebro, cambiamos la actitud para crear una conciencia socialista, revolucionaria, de servidores públicos.*

La gran masa laboral ha entendido eso. En las elecciones recientes de la Federación hemos tenido un respaldo bastante contundente. Pero hay que darle apoyo y recurso a este sector eléctrico para garantizar el servicio eléctrico como lo estipula la constitución y nuestro máximo líder, Hugo Chávez Frías.



Involucrando las comunidades

Se ha hablado mucho del trabajo conjunto entre el sindicato, los trabajadores y la gerencia, pero cómo involucran a las comunidades, los usuarios que de verdad dependen de esta empresa

Iván Cañas: *Al comienzo llegamos y nos veían como lo peor: “Llegaron los tipos de Cadafé”. Nos aguantamos los insultos. Lo primero que hicimos al llegar fue informarles de la situación de la empresa y explicarles porque había que pagar por lo que consumen, porque no dejar la nevera abierta, los bombillos encendidos.*

En aquellos lugares donde se registraban los mayores índices de morosidad, se hacían operativos de atención integral, en donde se les brindaba asistencia para la recuperación del alumbrado público, instalación de medidores por cobro de energía recuperada y cancelación de facturas pendientes.

Raúl Arocha: *Mira lo que pasó en una comunidad que nació de una invasión: allí nadie pagaba el servicio de luz y era imposible entrar porque los malandros te quemaban la unidad y, bueno, esa gente ahora paga el servicio, y no solamente lo paga, sino que ellos están pendientes de que nadie se cuelgue. Si alguien se cuelga de la red ilegalmente, la misma gente de la asociación de vecinos, la misma gente de los concejos comunales que ya están conformados, lo denuncian.*

Iván Cañas: *Esto nos ha permitido enlazar nuestra estrategia de disminución de pérdidas con la búsqueda de soluciones; mejoramos el área comercial captando nuevos usuarios, generamos una mejor relación y disposición al uso racional de la electricidad y la importancia que esto tiene. La zona Mérida, con este ejercicio se ha convertido en referencia a nivel nacional.*

Zaida Gil: *Otra de las cosas que logramos es hacer que la gente tenga cultura de pago hacia CADELA. Hemos conseguido clientes con 8 y 10 facturas pendientes, pero que tienen servicio de cable y pagan 250 por mes por ese paquete. Entonces les decimos: “Si tú le pagas por el cable que es caro, entonces tienes que pagarnos a nosotros, porque si no, no vas tener luz y no podrás ver el cable”.*

Pero también resulta que las mayores pérdidas no están ahí. La gente humilde es la que menos trampa hace. Las pérdidas la hemos conseguido en los centro comerciales, en tremenda quinta, carnicería, licorería, frutería, todo lo que termine en “ría” tiene trampa. Y lo hemos evidenciado, hemos detectado los fraudes. Ahí es donde hemos atacado, a los comercios con sus neveras, refrigeradores, cuartos fríos. Ellos quieren tener sólo ganancia y ningún gasto. Antes no había ningún control, ahora el gobierno los están obligando a pagar impuesto, y como los está controlando, entonces están contra del gobierno.

Raúl Arocha: *Se ha brindado atención personalizada a los clientes de alto consumo industrial y residencial, estableciendo convenios de pago que les permitan pagar su deuda de una manera más cómoda.*

La compañía tenía una política de inflexibilidad ante estos clientes: “O me pagas todo o no me pagas nada”. Entonces llegamos a convenimientos de pago: “Este mes pagas esta cantidad (obviando las normas de CADAFE también)”.

Iván Cañas: *Esa fue como una campaña evangelizadora. Salíamos hacia las*

comunidades y les hablábamos de la refundación y la recuperación de la empresa que para ese momento estábamos viendo y les decíamos que era no solamente tarea de los trabajadores, sino también del pueblo. Y poníamos por ejemplo lo que ocurría con la electricidad en Colombia.

Raúl Arocha: *El kilovatio hora en CADAFE tiene un costo promedio de 65 bolívares. En Cúcuta (que la tenemos al lado) el kilovatio hora tiene un costo de 450 bolívares.*

Parece mentira, pero a raíz de esa charla que trata solamente una cuestión eléctrica esa gente después se organizó en concejos comunales, y ahora son los más organizados. Las primeras mesas de energía se hicieron ahí. Ahí estaban los comités de tierra urbana. Esa gente está totalmente organizada a partir de una charlita y un trabajo que se hizo solamente de la parte que corresponde a la electricidad.

Zaida Gil: *Aquí en la región de Los Andes, los 3 estados: Mérida, Táchira y Trujillo, siguiendo instrucciones de la dirección general, como empresa socialista tenemos la obligación todos los viernes, de reunirnos los representantes de las 3 regiones con los consejos comunales para que ellos planteen sus proyectos y sus necesidades.*

Intervienen: la parte de gestión social, planificación, gerentes de obras... Cada uno de esos representantes asisten a las reuniones con los consejos comunales, van al sitio. Asisten a las obras, llevamos topógrafos, personal especializado, damos asesoría técnica en proyectos, cada uno de los representantes asisten y se ha hecho una extraordinaria labor comunal.

La participación es obligatoria en Los Andes; creo que es la única parte de Cadafe donde todos los viernes, gerentes, coordinadores, las organizaciones sindicales se reúnen con los consejos comunales.

Iván Cañas: *Este trabajo es fundamental porque, si a nivel nacional nuestra Constitución establece principios y valores que fundamentan la participación y protagonismo del pueblo -- de hecho el Artículo 62 establece que el Estado debe crear las condiciones para que se dé la efectiva participación del pueblo--, entonces es un orden y con rango constitucional que tiene esta empresa de tener la mejor disposición para que se dé esa relación con la comunidad y que fortalezca todo lo que viene a ser el poder popular. Y eso es lo que venimos haciendo en la zona andina.*

Nosotros como trabajadores del sector eléctrico apoyamos a todas las misiones que llegan. Aquí funcionan: Misión Barrio Adentro, los servicios oftalmológicos;

Misión Ribas; Misión Energética, ahora en su tercera etapa, proyecto bombillos; Misión 13 de abril; Misión Vida, un apoyo importantísimo; Misión Árbol. Hemos tenido articulación con todas las misiones porque creemos en este proceso, en la revolución y porque hay una buena disposición.

Zaida Gil: *De hecho, nosotros fuimos la única institución del Estado allá en Los Andes que presentó proyectos y una programación de trabajo cuando la Misión 13 de abril pidió proyectos para bajar los recursos para los sectores más necesitados.*

Iván Cañas: *La empresa constituyó el Frente de consejos comunales para la elaboración de estos proyectos. Esto ha traído como consecuencia una relación bien estrecha, apoyamos a la comunidad en la elaboración de los proyectos y ella solicita los recursos para su ejecución.*

Zaida Gil: *La experiencia ha sido muy positiva. Se les orienta a cómo elaborar anteproyecto, cómo manejar los recursos, se les otorga asistencia técnica sobre qué tipo de materiales deben comprar. Igual ocurrió con las mesas de energía. Ha sido una experiencia bien bonita. No nos limitamos a un control obrero interno, sino que nosotros hemos salido a las comunidades, hay una integración, y nos conocen hasta en el último pueblito. Gestión social va, los atiende y orienta. Ha sido bien positivo.*

Iván Cañas: *Esto nos ha permitido, más que solucionar el problema eléctrico que nos afecta, apoyar la solidificación del poder popular, a través de la organización de los consejos comunales, una experiencia única en Latinoamérica, en la cual las comunidades elaboran proyectos, ejecutan obras de manera directa, pero más allá de ello, fortalecer su presencia, como lo establece la Constitución.*



Papel de los trabajadores y gerentes en la nueva empresa socialista

I.- Quiero ahora retornar a un punto que hemos tocado pero no en profundidad: el papel del sindicato en la cogestión. Siempre en la cogestión el papel de los sindicatos ha sido conflictivo. Tradicionalmente se ha visto como algo

malo una relación cercana entre sindicatos y gerencia. También sabemos que algunos dicen que en la cogestión no necesitamos sindicato, otros que la cogestión es para matar a los sindicatos. Según tu opinión, ¿cuál es, o mejor dicho, debe ser el papel del sindicato en la cogestión?

Iván Cañas: *Para empezar: debemos tener claro que debe haber otra visión del trabajo sindical. El trabajo sindical no necesariamente significa que en lo interno siempre haya conflicto. El conflicto es inevitable cuando las partes no se ponen de acuerdo, pero si las partes se ponen de acuerdo ¿por qué tiene que haber conflicto? No veo el conflicto como una cuestión automática.*

Yo creo que en base al diálogo se pueden ir generando mecanismos para ponernos de acuerdo y lograr los objetivos que nos proponíamos. Si no hay contradicción entre lo que el patrón quiere y lo que los trabajadores quieren yo no creo que debe haber conflicto.

En el estado Mérida nos hemos propuesto rescatar esta empresa. Pudiéramos haber dicho: “Oye yo quiero un sueldo 3 ó 4 veces mayor”, pero la cuestión básica es rescatar la empresa. Debemos darle un sentido de pertenencia, toda una fundamentación que nos permita su defensa, sobre la base de la disposición tanto del patrón como del trabajador.

Eso ha sido la característica del sindicato que conozco como trabajador, el caso de Zaida y su equipo, que han venido haciendo un trabajo de relación intensa en todas las áreas, colaborando directamente. Vemos el caso de Néstor Rojas que se ha involucrado en el área comercial, más allá de su competencia como sindicalista, y está propiciando que tengamos mejores condiciones de trabajo, tengamos mecanismos de un mejor control de lo que es la actividad comercial, una mejor respuesta al usuario del servicio. Este es el sindicato trabajando de la mano con los trabajadores, porque además el gerente también es del sindicato. Tiene que haber una visión mucho más real, sin dogmatismos, sin recetas previas.

El problema no es equivocarnos sino que tengamos la capacidad para enrumbarnos nuevamente hacia el objetivo que nos hemos planteado y, desde luego, tener las ganas de hacerlo como todos los trabajadores han demostrado. Ha habido diferencias políticas como parte de ese gran debate nacional, pero en términos de la empresa cada cual ha asumido su responsabilidad y ha entendido que, a pesar de sus diferencias políticas, el objetivo es común, y yo creo que eso es importante.

Pregunto esto porque yo veo la posibilidad de un peligro en todo esto.

Porque hoy en día, Mérida es un caso excepcional. El problema es que una vez que este proyecto, impulsado por los trabajadores y Chávez, empieza a frenarse, se abre la posibilidad que los trabajadores piensen que la gestión en sí fracasó, que de verdad no se quiere que los trabajadores participen y eso puede volcarse en contra del gobierno: “Nos han prometido algo y después el gobierno no cumplió”. Y esto en un sector estratégico es muy peligroso por que tú puedes imaginarte el daño que puede causar un paro en este sector o una campaña de desestabilización...

Iván Cañas: *Hay dos aspectos importantes ahí. Uno: en la industria eléctrica, una de las cosas que ha beneficiado la situación con los trabajadores es que, hasta ahora, nosotros hemos aprobado el contrato colectivo sobre la base de lo que hemos pedido. Ha habido la mejor disposición, producto de la bonanza petrolera, la renta petrolera, de que no haya inconveniente a la hora de discutir los contratos colectivos y que los trabajadores conquisten beneficios importantes. La aprobación consecutiva de dos contratos ya es un avance; llevábamos 9 años sin discutir un contrato colectivo antes de estos dos. Toda esta cosa llama la atención.*

Las empresas capitalistas no nos daban ni un resquicio para una conquista, para que el trabajador pudiese discutir un beneficio, porque todo está calculado en base al beneficio y en base a términos monetarios del capital que pueda generar.

Lo pudimos ver en SIDOR; la manera tan miserable como se estaba trabajando la relación patrón-trabajadores, buscando mecanismos tramposos, como la tercerización para no pagar todos los compromisos contractuales de la empresa con el trabajador.

Pero eso no está planteado aquí, por eso te digo, tenemos que tener una visión distinta de lo que es la relación de los trabajadores con su patrón en la industria eléctrica, porque no es de la manera tradicional, como se ve en Europa o en Estados Unidos o en cualquier país latinoamericano, en Argentina, por ejemplo.

Pero el otro aspecto es el del sentido de pertenencia, porque no puede ser que mi único vínculo y compromiso con la empresa es el sueldo que me da.

Hemos visto aquí en Mérida como el ingeniero Arocha inició un trabajo sistemático de educación, un trabajo de diálogo, de crear conciencia de la importancia de esta empresa con los trabajadores. Cuando la gente asume la empresa como suya, desde luego que la historia va a ser distinta.

El problema es que hay una desvinculación terrible entre el patrón, el trabajador y la empresa como tal. Cuando comienzas a unir eso, hemos logrado cosas fabulosas

aquí en Mérida.

Ese ha sido la relación, el conflicto no es algo automático, no.

Cuando yo soy el patrón, el empresario y tú el trabajador, y lo único que yo busco es el beneficio, a mí no me importa si tú estás bien, a mí no me interesa tu familia, a mí no me importa tu estado emocional, espiritual, yo lo único que voy a discutir contigo son sueldos y salarios. Entonces, cuando circunscribes una relación sólo a eso, es únicamente eso lo que vas a obtener: como trabajador mi único objetivo es que me aumentes el sueldo y condiciones y, más nada.

Pero cuando tú estableces una relación como la que estableces aquí en Mérida, --y aquí hay que hacer un reconocimiento muy grande al gerente, a Raúl Arocha, porque él ha sido como la bujía que ha permitido los mecanismos para que se de la charla, la asamblea; ha permitido el encuentro hasta personal con él, para ponernos de acuerdo en situaciones conflictivas juntos: el sindicato, la gerencia, los trabajadores. Porque si tú no creas esas condiciones de relación más allá de lo tradicional, más allá del esquema capitalista del beneficio, entonces, sin duda alguna la motivación estará siempre por el piso. Siempre estableceremos relaciones donde el único objetivo sea para el trabajador obtener mayor beneficio y para el empresario: a ver cómo no te los doy. Y eso, sin duda alguna, va a limitar la capacidad y disposición para que los objetivos que están por encima de todo eso se den: que sea una empresa seria, responsable, generadora de beneficios tanto para los trabajadores como para los venezolanos.

¿Cómo manejan conflictos entre sindicatos y gerencia, por ejemplo?

Iván Cañas: *Ha habido cosas puntuales de situaciones muy particulares de enfrentamientos fuertes, pero los hemos podido solucionar. Cuando yo llegué aquí hace 4 años todavía se sentía una diferencia entre ciertos grupos en la empresa. Sin embargo, pienso que los objetivos que nos hemos planteado han permitido un encuentro de todos, que yo creo que es ahí donde está el virtuosismo, la clave de todo. Tenemos dinosaurios, que dicen no a todo; dicen por los pasillos: “Esa relación es sospechosa”. Esa es una visión sindicalista tradicional.*

Raúl Arocha: *Ellos eran de los que decían que no aceptaban que el sindicato y la gerencia fueran todos a una misma reunión. Sostenían cada quien en su sitio: el gerente trabajando por la empresa y el sindicato trabajando por la reivindicación de los trabajadores. Que el sindicato no debería inmiscuirse en la empresa, que deberían estar pendiente de las reivindicaciones de los trabajadores. Al principio fuimos*

fuertemente criticados por ellos.

Iván Cañas: *Nosotros creemos que el diálogo, claras reglas de juego, mecanismos constantes de encuentro con la gente no permite que la sangre llegue al río. Vemos con muy buenos ojos esto, la cogestión o póngasele el nombre que usted quiera. Me parece que de aquí se puede sacar una experiencia que sirva de referencia a nivel nacional para que el resto de la empresa eléctrica pueda realizar un trabajo profundo de encuentro, una relación directa conciente con todos los que componen la estructura de esta institución.*

Siempre discutimos los planteamientos, si no hay solución vamos a San Cristóbal o a Caracas. Nosotros respetamos los órganos regulares

Zaida, como secretaria general del sindicato ¿qué les dices tú a los que dicen que el sindicato está demasiado cercano al gerente?

Zaida Gil: *Nosotros, apoyamos la gestión de Arocha porque es un gerente escogido por los trabajadores, y nuestro compromiso es con los trabajadores.*

Arocha es el único gerente en todo el país, como dijo Ángel Navas, que salió y apoyó a los trabajadores cuando dijeron no tenemos recursos. Si todos los gerentes hubieran salido, el gobierno hubiera dicho: “Es verdad, eso está grave. Lo apoyamos”. A veces discutimos, pero es normal.

Néstor Rojas: *El ingeniero Arocha nos dijo: “Den las declaraciones como sindicato, ustedes pueden hablar y los ampara una ley, nosotros no podemos dar una declaración porque nos van a destituir”. Nosotros no podemos tener gerentes y directores que son buenos amarrados y cruzados de brazos, porque no estamos ayudando ni a la empresa ni al gobierno, sino que nos están coartando nuestro derecho como representante de empresas y trabajadores, coartándose derecho a libre información, a saber lo que está pasando, tenemos que cambiar esa centralización de las decisiones.*

Zaida Gil: *Una anécdota: un ingeniero que pusimos en la gerencia, no creía en el proceso cogestionario. Trajimos a Arocha de El Vigía, lo nombramos, posteriormente, el hombre dijo: “Ahora sí se jodió esta empresa con un campesino frente de la gerencia y esa vieja loca dirigiendo el sindicato”. Entonces dijimos: “Vamos a demostrarle lo que un campesino y una vieja loca pueden hacer”. Nos ubicamos con*

los trabajadores de base que nos apoyaron, como hemos tenido un buen liderazgo con ellos, y de ahí ha venido el éxito: los trabajadores empezaron a superar a los profesionales, la misma dinámica de trabajo ha hecho que se capaciten y que se vayan incorporando.

Raúl, desde tu punto de vista, ¿cuál debe ser el perfil de un gerente en una empresa socialista?

Raúl Arocha: *Primero, tiene que ser un líder, tiene que conocer a sus trabajadores, no como antes que estaba encerrado en su oficina con aire acondicionado. Un gerente se involucra con sus trabajadores, con la comunidad, da el ejemplo, aporta, no sólo exige.*

La gerencia socialista debe ser abierta. Tengo 25 años en la empresa y es la primera vez que entro a una gerencia.

Para ser un líder hay que abrirse a la gente. Hay quienes tienen temor hacerlo por que pueden resultar dañados, pero si se encierra tampoco eso lo va a ayudar. Si uno abre brazos el 90% de la gente lo ayuda. Entonces, cuando nos abrimos se logran mejores resultados.

Las soluciones no están en maquinas, equipos; si no se atiende el recurso humano, no funciona. Así ocurrió en la Cuarta República.

La base de todo es la moral: puede tener mucho conocimiento, pero si ve por encima del hombro a la gente no va a lograr calar. A lo mejor en un banco sí, pero en una empresa como ésta, no. El perfil del gerente de ser: que trabaje con su gente, que comparta triunfos y fracasos con su gente, que piense: "Si las cosas salen mal lo hice yo, si salen regular, lo hicimos y si salen bien la hicieron ustedes".

Un gerente debe tener principios, moral. Tiene que ser congruente con lo que hace y piensa, la gente hace lo que la gente ve.

Zaida Gil: *Cuando conseguimos gente como Arocha, Navas, Sánchez, que le ponen cariño a las cosas, ésa es la esencia de un gerente que apoye el cambio socialista. Si la empresa tiene un proyecto como la de Táchira para sacar la empresa adelante, pero el sindicato no se lo permite, entonces no funciona. Igual otra zona, en Puerto La Cruz, hay muchos linieros; vino el gerente a ver qué hacíamos, reunió a los linieros del Morro y les planteó aumentar de 15 a 50 cortes, se quejaron al sindicato y éste le formó tremendo lío al gerente, porque no hay una visión futurista de lo que es un servidor público ni del sector eléctrico. Eso es muy importante, lo del perfil de*

un gerente, y no sólo del gerente, sino también de los jefes de línea, jefes de oficinas comerciales, jefes del distrito, etc.

Hay que buscar gerentes para la empresa con visión social, sino no vamos a cambiar. En Cadafé hay un fenómeno: el 60 % de los trabajadores es escuálido, 30% es como la fruta de oriente, pumalaca, roja por fuera blanca por dentro, y un 10 % somos los que hemos creído en esta revolución, hemos modelado con el ejemplo, hemos creado la conciencia y se han pasado para este lado, o si no creen en el proceso revolucionario, al menos creen que la empresa se puede salvar y trabajan.

Raúl Arocha: *Nosotros vamos a trazar una raya imaginaria, todos hemos cometido errores y faltas, hicimos un negocito a lo mejor por ahí, pero de aquí en adelante todos vamos a ser honestos. Esa fue la razón por la que nadie acusó a nadie, un supervisor hizo esto, un gerente hizo esto, no. Hicimos un corte porque es una cultura de más 40 años del facilismo, la violencia. Mucha gente cambió. Hay un 5% todavía de gente que juega al fracaso y tiene sus intereses, pero la mayoría ha entendido.*

Bueno, roban los de arriba, robamos los de abajo también. Es una cultura. Como cuando los adecos robaban y dejaban robar. Todo el mundo era feliz. No podemos botar trabajadores y poner nuevos, porque a los nuevos los absorbe el sistema y vuelven a caer en lo mismo.

Nos dimos cuenta que había que explicarles que si somos honestos tenemos beneficios de la empresa para el bienestar de la familia, debemos tener una buena imagen de empresa, realmente trabajar con honestidad y darle un ejemplo a nuestra familia. Esa cultura hay que sembrarla desde abajo, tenemos que formar el hombre nuevo que quiere el presidente Chávez y todos los venezolanos.

Raúl Arocha: *Hay que entender que el principal recurso es el recurso humano: coordinadores, trabajadores y sindicatos integrados en equipo, esa es la verdadera clave. Tiene que haber una simbiosis más que una gerencia, ese es el perfil de una empresa pública. Ése es el perfil de un equipo de una empresa.*

No son sólo técnicas administrativas, a veces queremos resolver comprando máquinas y equipos. En una oficina pasó así: los mandé un mes a una oficina con los mejores muebles y carros, ¿qué paso con los indicadores? bajaron. Entonces, demostramos que era cuestión de la gente, que no tenían valores y una actitud adecuada.

Los cambios de Cadafé no tienen que ver con teoría de cambio ni con modelos organizacionales sino con la gente. A una máquina se le puede manipular, a una persona no. El éxito de una empresa depende en el 25% del conocimiento de la máquina y

en el 75% conocimiento de la gente. A veces nos traen sistemas a nivel nacional que son buenísimos, sistema de automatización, pero si no preparamos a la gente, si no le damos confianza eso no marcha.

Zaida Gil: *Esto es muy importante, porque mira, los trabajadores durante el período de prueba lo hacen muy bien. Luego, pasados los 3 primeros meses y viene la indiferencia en el trabajo: el síndrome de la indiferencia adquirida, Sí.*

Entonces, el que se quedará los 6 meses lo llevaría a la playa, a los 3 meses fuimos a una cena. Con eso motivamos a los trabajadores.

Otra cosa, hemos motivado a la gente, pero llega un momento que empezamos a necesitar los equipos y las herramientas; ya los trabajadores han hecho su parte en la parte administrativa, ahora nos toca a la empresa, ya aquí empieza a bajar la tendencia, hay que instalar los medidores y no los tenemos.

Néstor Rojas: *Aquí quiero resaltar que un verdadero problema es el cambio constante de presidentes de la empresa: cambian a cada rato y así el barco va para adelante y para atrás. Nosotros vamos avanzando y los presidentes pasan. Lo que queremos es tener una capacidad de respuesta eficiente. Una empresa puede ser eficiente con el apoyo del gobierno, de los gerentes, sindicatos, los trabajadores.*

Jorge Márquez: *También es importante entender que debemos tomar las decisiones en grupo, pero respetando al jefe que sea.*

Muchas veces no le comunicaban al jefe sino se iban al superior: "No vamos a hablar con el jefe inmediato", obviando los canales regulares. Lo que falta es la confianza, el diálogo

Ha pasado con el ingeniero Arocha: cualquier toma de decisiones que simplemente ha debido tomar un jefe de oficina, un jefe de departamento, los trabajadores quieren que la tome Arocha. A veces, cuando se abre mucho el abanico para que la gente participe, se pierde el marco intermedio. Todo el mundo dice: "No, que Arocha lo resuelva", cuando hay dos más abajo que pueden resolverlo. Así se pierde la esencia, y Arocha no tiene tiempo para hacer el trabajo que le corresponde.

Esos sectores intermedios tienen miedo a tomar decisiones, rehúyen y escurren el bulto para que lo tome el de arriba.

La tardanza a veces, y los problemas sin resolver, hace que se pierde tiempo para que llegue arriba

¿Cómo se puede remediar esto?

Jorge Márquez: *Convencer a la gente que ellos pueden tomar decisiones, teniendo siempre en cuenta lo que es mejor para la empresa como grupo, respetando las normas de la empresa. Yo trabajo con muchas normas, pero a veces hay que ejecutarlo de otra manera, si tú puedes demostrar que saliendo un poco de la norma tú puedes ejecutar algo mejor, hay que hacerlo.*

Hay decisiones que hay que tomar en beneficio de la empresa, no son operativas pero si logísticas. Hay normas que tienen 20 años, hay que actualizarlas. Hay normas técnicas, administrativas, que hay que adecuar a la actualidad. El cambio de la norma tiene que venir desde la base, eso está planteado así.

O se toman decisiones o se queda en puro bla bla: iniciamos la obra tal, pasan dos años y sigue la primera piedra, no hay seguimiento de lo que vienes haciendo.

Una casa matriz que tiene no sé cuántos trabajadores, toman la mayoría de las decisiones centralizadas, no conocen la realidad de la provincia y por eso estamos un poco trancados.

Allá toman decisiones pero no están en la realidad del día a día de nuestra causa que es la que le da el sustento económico al ingreso de Cadafe.

El pago de los suscriptores, el esfuerzo que se hace aquí para que entren los recursos a la empresa, y ellos no conocen la realidad de todo el esfuerzo que se hace para que entre un bolívar a la caja, no están involucrados, esa es una realidad que existe. Y esa cantidad de personas pesa bastante dentro de los ingresos de la empresa y no pocos participan de la parte del ingreso que se recauda en la provincia. Creo que hay mucha burocracia a ese nivel. Esa situación hay que analizarla más adelante. Es bueno centralizar pero no es la manera, cuánto ha crecido la nómina de personal a más del doble de lo que había.

Néstor Rojas: *Sobre el tema de la centralización: se nos presenta una situación grave de funcionamiento en la empresa porque en el intento por unificar a la nueva Cadafe, se pasa a centralizarse a nivel de Cadafe Caracas, casa matriz, todas las decisiones.*

No entendemos esta nueva situación de centralización de poder a nivel de Cadafe. No se están tomando en cuenta las regiones. Después de que se unificó Cadafe en una sola, se centralizaron cosas como: dotación de uniformes, equipos de seguridad industrial, compra de materiales, suministro de materiales, de papelería, mobiliario. Todo eso se hace a nivel centralizado, a nivel de Cadafe.

David Pérez: *Para nosotros la centralización ha afectado a la empresa negativamente. Una empresa de servicios no puede ser operada por un sólo ente centralizado desde Caracas; tenemos que tener una cierta autonomía.*

Se ha creado una crisis económica porque los recursos económicos fueron centralizados, las cuentas fueron cerradas, nos quitaron cualquier forma de solucionar problemas a nivel regional. El gerente de zona, el director general a nivel de la región no tiene esa autonomía sino hasta que Caracas lo autorice. Es por eso que vemos el colapso, la tardanza en darle respuesta a la atención de la comunidad para solucionar los problemas que se nos presentan.

Exigimos y solicitamos que se tomen medidas en pro de la autonomía funcional de las regiones y de la autonomía financiera. Necesitamos contar con recursos propios para solucionar problemas rápidamente ante cualquier eventualidad que se nos presente.

Néstor Rojas: *Hay decisiones que les competen a los gerentes, directores, al presidente de Cadafé, pero estas decisiones ya se las quitaron a los gerentes, a los directores. Ahora el único que toma decisiones es el presidente de Cadafé, pero por la investidura que él representa ante la empresa no tiene chance de tomar todas las decisiones de atender a las necesidades de los trabajadores. Se dan situaciones donde hay que dialogar con la comunidad explicando por qué se fue el servicio, hay que dar declaraciones: eso nos quitaron también.*

Por ejemplo, antes tomábamos decisiones de comprar uniformes en las regiones, ahora eso se hace al nivel nacional, y ya tenemos 2 años de atraso. Hay muchas decisiones que deben ser regionales, otras decisiones tienen que ser nacionales. Esta nueva situación donde nos tienen de brazos atados nos lleva a deficiencia, a una lucha interna entre usuarios y trabajadores y todo eso se está revirtiendo en contra del gobierno.

Raúl Arocha: *Yo les voy a poner un caso de Mérida. El servicio técnico es el factor medular de la recaudación. Allí tenemos el servicio técnico, que es donde están los linieros, que son los que se encargan de hacer el corte, reconexión y todo el trabajo por recaudar. ¿Qué pasó? Algún trabajador se quejó en la Inspectoría del Trabajo e hicieron una inspección al servicio técnico y determinaron que esos vehículos eran un peligro, eran chatarras, de hecho se vendieron por chatarra... se hubiesen podido comprar otros carros con ese dinero. La Inspectoría del Trabajo nos obligó a retirar*

todos los vehículos porque parecían los carros de los picapiedras.

Zaida Gil: *Entonces la idea fue vender las chatarras de los 4 estados y ganarnos 800 millones de bolívares. ¿Qué íbamos a hacer? lo íbamos a meter al banco para que ganara 200 millones para tener un millardo y a través del crédito que nos iban a dar en el banco tendríamos ya 2 millardos para empezar.*

¿Qué hicimos? Fuimos a la Chevrolet, fuimos a la Ford, fuimos a las ensambladoras directamente para no tener intermediarios, incluso nos acompañaba un ingeniero de transporte, que le explicaba a los gerentes de la Ford: que había que reforzar los chasis por el peso del equipo. Los camiones vienen preparados para un peso pero cuando se les monta el hidráulico, el equipo escalera, etcétera, se hace necesario reforzar los chasis.

Nos dimos cuenta que sin intermediario, podíamos comprar con el mismo dinero uno o dos camiones más. Pero tampoco la propuesta fue aceptada. La norma no permite que eso se haga en las filiales.

Raúl Arocha: *Ahora ¿qué pasa? Se consiguieron unos carros marca Mitsubishi que había en San Cristóbal gracias a la intervención del presidente, director general de CADELA y de alguna manera se logró sacar un poco la pata del barro pero no cubre la cantidad de los carros que nos quitó la Inspectoría del Trabajo. Entonces ¿que estamos haciendo? Alquilando carros. Pagamos mensualmente una millonada. Cuando el señor que nos ofreció vendernos esos carros en 80 millones cada uno, no se los compramos porque la norma no lo permite, pero con el alquiler ya le hemos pagado dos veces el valor de cada carro.*

Zaida Gil: *Posteriormente insistimos otra vez en la propuesta y ahora sí aceptaron que el dinero de la venta de la chatarra se quede en CADELA para comprar los vehículos, porque siempre hemos pedido tener un buen parque automotriz.*

Ángel Navas: *Por eso nosotros planteamos cambiar la normativa que constituye la forma de tomar decisiones en la empresa, no lo decíamos nosotros nada más, el trabajador está reclamando tener parte en la toma de decisiones. Y tiene que ver, también, con la rapidez de las decisiones que hay que tomar*

Nosotros tomábamos una decisión y había que esperar que allá arriba se instrumentara. Esta es la empresa que más normas tiene en el mundo. Aquí para respirar hay que tener una norma, la gente ni siquiera piensa porque la norma es la que dice

que es lo hay que hacer: norma para comprar uniforme, norma para vestirse, norma para comprar los alimentos; todo tiene una norma.

Si hay una iniciativa práctica, más eficiente, menos burocrática; o que sale más barata, si sale fuera de la norma, usted no puede hacer nada. En una empresa en crisis, lo que nosotros planteábamos era que teníamos que cambiar eso. Lo constituido había que cambiarlo legal y jurídicamente.

Raúl Arocha: *Yo creo que ya llegamos a una situación donde la cogestión y la estructura de la empresa empiezan a chocar.*

Porque la estructura de la empresa, fue diseñada para ser privatizada y esa estructura todavía existe. Y no se ha privatizado porque el presidente Chávez dijo: “no se privatiza”, pero la estructura está hecha para ello y hay gente dentro de la empresa que todavía juega a su privatización.

Tiene que haber un cambio estructural porque no pueden ir de la mano: la cogestión y la estructura actual de la empresa.

Ángel Navas: *La creatividad de los trabajadores se enfrenta con las normativas y con una estructura que no permite que esa creatividad salga.*

Las normas pueden estar prácticamente en contraposición con el mismo interés general de la empresa, y muchas de ellas están desactualizados y en consecuencia se necesita adecuarlas a las necesidades de la Declaración de Principio.

Zaida Gil: *Por eso era que decíamos al comienzo que los comités de participación podrían aportar ideas para cambiar esas normas tan obsoletas.*

Los comités tenían facultad para promover todos los cambios necesarios para la reforma de la normativa y estatutos vigentes, de modo de que se facilitarían los procesos de la refundación.

Ángel Navas: *En varias oportunidades se plantearon los problemas de lo que ocurría en algunas zonas: el asunto del sistema de telemático y las normas que no permitían, por ejemplo, el pago seccionado de la deuda de los consumidores. Todo eso se planteaba en la Junta. Eso nos fue llevando al choque con la norma y empezamos a preguntarnos en el directorio: “¿Y cuándo cambiamos la norma?”*

Zaida Gil: *Cuando nosotros empezamos a hacer convenimientos de pago, la Contraloría muchas veces nos vino a amenazar y nosotros decíamos: “Bueno ¿que*

vamos hacer?” Había gente que debía por ejemplo 10 millones de bolívares y quería pagar 4 millones en ese momento y uno cómo le iba a decir: “No, yo no te puedo aceptar esos 4 porque CADAFE no me lo permite”. Entonces ¿que le dijimos a los trabajadores?

“No, agárrenle los 4 y de una vez se le hace el convenimiento”. Fue gracias a esa metodología que mucha gente se puso al día con la electricidad.

Raúl Arocha: Yo tengo un expediente más negro..., pero yo digo, como dijo un director en CADELA que lo botaron: “¿Por qué me botan si yo no he hecho nada? A mí que me boten por hacer”. Que a uno lo pongan en una gerencia y que no de resultado, para mí es fatal, pero si dicen: “Bueno, mire, a Arocha lo botaron porque estaba haciendo convenimientos de pago (un cliente pagó 10, después pagó 5)” Si me van a botar que me den la causa de ese despido, que yo sé que voy a cualquier empresa y me van a agarrar.

Y ocurren cosas tan graves como lo que sucedió en Trujillo: se vendía un local en 100 millones de bolívares, pero en lugar de comprarlo porque lo impedía la norma se alquiló, se remodeló y se gastaron 120 millones.

Zaida Gil: Esperamos que el general ingeniero Hipólito Izquierdo, con todo lo que has recogido de la problemática del sector, pueda ser el portavoz para que podamos tener una comunicación con él y plantearle lo que nosotros queremos.

No queremos ser accionistas. El proceso cogestionario fue manejado con muy mala intención y perversidad, deformando el proceso cogestionario, acusándonos que nosotros, los trabajadores, queríamos ser accionistas de Cadafe, que en Yugoslavia había una mal experiencia y en países de Europa. Sin embargo, este proceso era inédito, como lo es esta revolución.

Estábamos dándole forma, siempre manifestamos que lo que queremos es que nos den participación, que nos permitan demostrar todo lo que podemos hacer como trabajadores y salir entre todos del atolladero que se encuentra el sector eléctrico.

Lo importante no son los intereses particulares sino unificar los intereses colectivos, comunitarios.

Eso si se llega a internalizar y conceptualizar como nosotros lo hicimos, creo que sí podremos llegar a un buen desarrollo estructural de lo que es la Corporación Eléctrica, como lo ha expresado nuestro máximo líder, en una creación de una empresa socialista. Creo que es de esa manera: trabajadores, sindicatos, empresas, consejos comunales avanzando todos hacia una empresa con un gran futuro en este país.

Néstor Rojas: *El presidente Chávez dice: “Informemos de lo que está pasando y que estamos haciendo”. Eso no se ve a nivel de Cadafe. Eso se lo informamos a presidente Hipólito, al vicepresidente de recursos humanos. Tenemos que informar a las comunidades de la situación dentro de la empresa.*

¿Por qué es tan necesario esta transparencia?

Iván Cañas: *Porque dentro del sector se ha construido una red de complicidad, por ejemplo, la parte de generación, los grandes negocios de una subestación, de una planta generadora, son negocios de miles de millones de dólares. Y eso se reproduce aguas abajo en toda la estructura.*

Bueno, nosotros hemos comenzado a dar ejemplo y a decirle a todas esas personas que han hecho negocio con la empresa, mire esto no puede ocurrir.

Por ejemplo, toda el área de inversión de la empresa, que la tengan los consejos comunales y se conviertan en contralores vigilantes de las inversiones que se hacen en la comunidad. Bienvenida, eso es importante y debe ser parte de la estrategia, esa capacidad contralora que tiene la comunidad.

También la pueden tener los trabajadores, convertirse en vigilantes de la actividad propia de la empresa. En la medida en que creemos mecanismos transparentes, le estaremos lavando la cara a la empresa porque tradicionalmente se ha visto a Cadafe como una empresa donde la corrupción es prácticamente el día a día. Entonces, todos esos mecanismos transparentes son fabulosos, bienvenidos.

Zaida Gil: *Gracias a Dios tenemos gente revolucionaria en esta empresa.*

Nosotros salimos el 2002, cuando el paro petrolero, en defensa de esta revolución. El presidente Santana no hizo plan de contingencia, y nosotros, junto con las comunidades, salimos en defensa, garantizando el servicio, garantizando la gasolina a los trabajadores, estuvimos pendientes de las subestaciones, pendientes de que no hubiera un corte.

Entonces, si nos dan la oportunidad de demostrar que creemos en este proyecto, que tenemos conciencia revolucionaria, que creemos en el socialismo, y que el gran motor del desarrollo tecnológico, industrial, social, comercial, es el sector eléctrico. Que nos den una oportunidad, que nos permitan solamente 4 meses para demostrar lo que podemos hacer.

Y yo creo que si nosotros aquí lo logramos, en todo el país se puede lograr, con gerentes identificados con este proceso; con presidentes que realmente crean en esto y con el ejemplo de los trabajadores. Antes la convención era un mito; antes esta convención colectiva la tenían puramente los sindicalistas y las federaciones. Desde que nosotros llegamos, a cada uno de los trabajadores que laboran en este territorio venezolano, a todos se les ha entregado su convención, para que la lean, para que sepan cuáles son sus deberes y cuáles son sus derechos, para no incurrir en cuestiones extremas, entonces nosotros hemos ido trabajando.

Nosotros vamos a seguir trabajando, vamos a seguir concientizando, vamos a seguir formando al trabajador porque una de las funciones que tenemos las nuevas organizaciones y los nuevos dirigentes sindicales es educar, formar y crear conciencia a toda la clase trabajadora, para que entienda que somos una clase, y que debemos luchar, pelear, pero con una visión política clara de lo que son estos procesos, porque si no, no vamos a llegar a ningún lado.

El protagonismo de los trabajadores para lograr la transformación socialista de las empresas básicas de Guayana

Elio Sayago

Ciudad Guayana, octubre de 2009

Introducción

Hablar de una revolución, transformación social, desarrollo de las fuerzas productivas, salir de la dependencia tecnológica o del problema central del capitalismo como lo es el individualismo y la competencia, estamos hablando de la transformación del ser humano en su dimensión individual, colectiva y social desde el punto de vista dialéctico.

Cuando hablamos de la transformación socialista de las empresas del Estado, se hace obligante desde el punto de vista metodológico el conocimiento de la problemática económica, política y social que actualmente esta generando el modelo de producción que rige nuestras empresas y los elementos que lo conforman y sus relaciones. Es necesario conocer entonces, el cómo se expresan y relacionan entre sí, en el contexto nacional e internacional dichos elementos; así como el conocimiento de la propuesta política para lograr la meta que implica la transformación de los elementos de la realidad a considerar en el proceso de transformación, donde el principal actor en este proceso de transformación es la clase trabajadora. En este orden de ideas se presenta a la Universidad Bolivariana de Trabajadores “Jesús Rivero” (UBTJR) como una alternativa en construcción que facilita el proceso de inclusión de las trabajadoras y trabajadores, para lograr su participación protagónica en la transformación socialista de las empresas del Estado venezolano y en particular de las empresas Básicas de Guayana.

En el trabajo se presenta la problemática que genera la actual organización social e internacional del trabajo en los países latinoamericanos, en las empresas básicas de Venezuela y en particular las empresas Básicas de Guayana, y cómo el protagonismo de los trabajadores enfrenta la dependencia tecnológica, la división social del trabajo, los principios y valores capitalistas y la alienación generada por dicho sistema. También se evalúa la contradicción en la que se desarrollan las empresas y el modelo educativo que las sustenta como parte

de la superestructura del sistema socioeconómico que las mantiene, resaltando el qué y cómo se socializa la técnica, la tecnología y la ciencia en un país que vive un proceso revolucionario, que pretende que sus empresas se pongan al servicio de las necesidades de la sociedad.

El presente trabajo busca demostrar cómo la participación protagónica de los trabajadores, haciendo el ejercicio de corresponsabilidad en la gestión de la empresas del Estado, es el camino obligante para que la clase trabajadora logre los niveles de conciencia de sí misma y asuma de manera corresponsable con el Estado, la verdadera transformación económica, política y social para que nuestro pueblo tenga, recordando a Simón Bolívar, la máxima suma de felicidad, todo ello, con impacto en las relaciones sociales de producción dentro del propio sistema capitalista, haciendo énfasis en ir construyendo la Patria Grande que iniciaron nuestros maestros independentistas.

El presente ensayo plantea, que para consolidar el proceso de transformación de la sociedad venezolana, con repercusiones sistémicas en el mundo, se hace necesario dominar el conocimiento que impacta a los elementos de la realidad en transformación, así como, la elevación de la conciencia de las relaciones dialécticas de lo particular y lo general, de lo individual, colectivo y social; todo ello expresado en una organización dinámica que busque la sustentabilidad del proyecto transformador. En ese marco se inscribe la propuesta de la necesidad imperante del protagonismo de los trabajadores para lograr tal fin.

Lograr el protagonismo de los trabajadores implica, aprender haciendo lo nuevo, lo diferente, lo que garantizará la verdadera transformación. La propuesta se desarrollará bajo la orientación del Plan Simón Bolívar aprobado por la Asamblea Nacional como el primer Plan Socialista del Estado, se insertará dentro de la construcción del plan Guayana Socialista, iniciado por el presidente de la República Bolivariana de Venezuela el 21 de mayo de 2009 y se basará en la dinámica de las empresas del aluminio, en particular desde CVG Alcasa, estando consciente que la problemática de las empresas del Estado es la misma, sólo que se expresan de manera particular en cada una de ellas.

Se presentará a través de esta empresa, la evidencia de los altos niveles de dependencia de nuestro país con los centros de desarrollo industrial, y como afectan las relaciones sociales de producción a las cuales esta sometida en sus procesos de producción, distribución, intercambio y consumo, fortalecidas por un modelo educativo cuya función principal es la de garantizar la reproducción de una ideología de la dominación.

Así mismo, se desarrollan alternativas acerca de cómo resolver las contradicciones y su fundamento mediante el planteamiento de un nuevo modelo educativo que representa la UBTRJ y los factores sociales, económicos, políticos, jurídicos y psicosociales, entre otros, que pueden estar afectando el funcionamiento de dicha organización y que impiden el protagonismo de las trabajadoras y trabajadores.

Dentro del ensayo se visualiza a la UBTJR y las nuevas relaciones sociales de producción, caracterizando los impactos sociales que la misma ya ha alcanzado, y se prevé que tenga en el contexto tecnológico, humano, social, económico, financiero, ambiental y territorial, donde el protagonismo de las trabajadoras y trabajadores como clase determinan la transformación socialista planteada. Allí se demuestra cómo la propuesta de Formación Integral y Permanente para la Transformación, no sólo implica el protagonismo de la clase trabajadora, sino su impacto en las bases económicas del sistema capitalista, su superestructura y las relaciones dialécticas entre ellas. Finalmente se presentan las consideraciones finales obtenidas y la bibliografía consultada.

Venezuela en el contexto internacional

Las actuales relaciones sociales de producción dentro del sistema capitalista, se caracterizan por darse de manera globalizada a escala internacional tanto en los procesos de producción, distribución, intercambio y consumo. Este modelo neoliberal, en su afán y lógica de acumulación proveniente de la plusvalía, potenciando su razón de ser de que el capital recurrentemente genere más valor, entró en su etapa de capital financiero en un espiral de especulación que no sólo violentó su base material fundamentada en el crecimiento de la productividad del trabajo, sino que la arrastró, sometiéndola e impactando las relaciones sociales de producción en su conjunto, repercutiendo en todos los estratos de la sociedad a escala planetaria.

Con el predominio del capital financiero especulativo, el modelo neoliberal que venía profundizando su crisis desde el punto vista ambiental y humano, globaliza su condición parasitaria a todo el sistema productivo y sus relaciones, completa su degradación con la quiebra de grandes bancos que dominaban el mercado financiero mundial, con repercusiones inmediatas de cierre de grandes fábricas y millones de desempleados, así como miles de ciudadanos echados a la calle ante la imposibilidad de pagar las hipotecas de sus viviendas.

Esta crisis con repercusiones mundiales, afecta la economía venezolana que ha sido insertada con la complicidad de los gobiernos de la cuarta República en la organización internacional del trabajo, como productores de materias primas y consumidores de productos elaborados por los países industrializados, a tal punto que aun a pesar del extraordinario proceso revolucionario que vive Venezuela, a pesar de la autonomía política que hemos alcanzado en estos últimos diez (10) años, la dependencia de los países industrializados aún se mantiene, tanto en los procesos de producción, distribución, intercambio y consumo, que en la fase actual del sistema capitalista, están dialécticamente interrelacionadas y globalizadas.

Venezuela ha comenzado a sentir la crisis a través de los precios de las materias primas que producimos, ya sea petróleo, hierro o aluminio, impactando los planes y presupuestos que el Estado venezolano tenía previsto para continuar el desarrollo del país. En medio de la crisis, en la búsqueda de profundizar la revolución, durante este año 2009, particularmente en Guayana, el presidente de la República Bolivariana de Venezuela ha decretado la nacionalización de empresas privadas tales como MATESES y otras briqueteras del sector hierro, así como cerámicas Carabobo y TAVSA después que estas mantenían un cierre temporal. Igualmente el 21 de mayo conformó una comisión ministerial para construir el Plan Guayana Socialista para transformar bajo control obrero las empresas básicas de Guayana. Dentro de las empresas del Estado, ha aparecido la discusión sobre contratos colectivos, sobre las diferencias exageradas entre los sueldos de las gerencias y los trabajadores a tal punto que el presidente de la República ha dado instrucciones de rebajar el sueldo de la alta burocracia. En la reciente victoria de la enmienda constitucional el presidente Hugo Chávez llamó a los trabajadores a luchar contra tres plagas que corroen la revolución como lo son: el burocratismo, la corrupción y la inseguridad. Es decir, se exagera la crisis del modelo rentista y desarrollista que aún rige la economía nacional y surge de la misma, un reto para las trabajadoras y trabajadores de cómo superar la crisis y dar un salto cualitativo en las relaciones sociales de producción, y lograr la posibilidad de dirigir el trabajo como proceso social, hacia el objetivo estratégico de la especie humana, como lo es su sobrevivencia, desarrollo y felicidad.

En esta batalla, por la felicidad de nuestros pueblos y de la humanidad, una de las grandes lecciones que las trabajadoras y trabajadores, y los pueblos del mundo, debemos asimilar de las crisis mundiales anteriores, es que los imperios

capitalista utilizaron la Primera y Segunda Guerra Mundial para recuperar sus tasas de ganancia, y que la invasión de Irak, Afganistán, la guerras en África y demás conflictos bélicos que impulsa el imperio en su sed de ganancias, ya sea por el vía del negocio de la guerra o por el control del petróleo, es una opción que no podemos descartar conociendo la naturaleza del modelo imperante. Mas sin embargo, la segunda y más importante lección de la que debemos apropiarnos como clase trabajadora, es que el capital a usado el trabajo tanto para destruir las fuerzas productivas como para restablecer el aparato productivo y seguir apropiándose del esfuerzo de los pueblos y la clase trabajadora. Vemos como la pandemia de la gripe AH1N1 es otra expresión del afán de ganancia de las transnacionales y cómo, en Honduras, por una simple encuesta que abre la posibilidad de participación del pueblo hondureño, el imperio apela al golpe de Estado, en un intento de impedir que el ideal libertario de los pueblos de América se expanda definitivamente. Hoy el gran reto de la humanidad y en particular el reto o contradicción a resolver que debe asumir la clase trabajadora en medio de la crisis mundial, es si el capital sigue sometiendo al trabajo utilizándolo en función del beneficio de una ínfima minoría, o el trabajo, es decir, la clase trabajadora se libera y pone su esfuerzo en función de la vida del planeta y la felicidad de la humanidad.

Venezuela, en unión con América Latina, vive momentos estelares para lograr consolidar el proceso revolucionario, que le permitirá hacer uso con plena autonomía, de la soberanía de los recursos naturales y riqueza mineral que posee. En tal sentido, se hace necesario conocer con exacta precisión cómo la división internacional del trabajo se expresa en la cotidianidad de los medios de producción y en particular para este estudio, en las empresas del Estado sobre las cuales recae la economía del país, para poder, en su justa dimensión, intervenirlas y transformarlas. Es mediante el conocimiento de los elementos de esta realidad, que se puede proponer donde intervenir para lograr la transformación deseada o propuesta. Para ello se planifica un proceso de formación integral y permanente para la transformación de los trabajadores que permita recorrer el camino nuevo de liberación como clase social y, en consecuencia, de la patria toda, con repercusiones a nivel internacional, fundamentalmente en América Latina y el Caribe.

Las empresas básicas de Guayana hasta ahora forma parte activa del sistema capitalista mundial, donde se le asignó el papel de productora de materias primas para los países industrializados, fundamentalmente para el imperio

norteamericano, papel que los gobiernos anteriores al del presidente Hugo Chávez Frías venían cumpliendo a cabalidad y con niveles de sumisión en los ámbitos político, económico y cultural. Esta dependencia estructural, es la que permite entender que a pesar de tener una economía fundamentalmente en manos del Estado, tengamos que caracterizar el modelo económico que rige al país como capitalismo de Estado, ya que a pesar de que las propiedades de los medios de producción están en manos del Estado, el mismo sigue condicionado por la globalización, estructurado y subordinado a las leyes e intereses del sistema capitalista, con una organización de los medios de producción y relaciones sociales fundamentadas en el Taylorismo. Esta división internacional del trabajo y sus relaciones sociales de producción, afectan la industria básica venezolana fundamentalmente en cuatro dimensiones. Son estas dimensiones, la dependencia tecnológica de nuestras fuerzas productivas, las relaciones sociales de producción y su manifestación, la alienación generada por las relaciones sociales de producción y, finalmente, los principios y valores capitalistas que se expresan en lo cotidiano y niegan el protagonismo y corresponsabilidad de las trabajadoras y trabajadores. Sobre estas cuatro (04) dimensiones se desarrolla la propuesta.

Para el análisis de cada una de ellas, es oportuno hacer una descripción más detallada de cómo se manifiestan en las empresas del aluminio, las relaciones sociales de la producción, distribución, intercambio y consumo, y particularmente en CVG Alcasa, que es donde realizaremos este ensayo. Para este trabajo, por las incidencias prácticas de la propuesta que se presenta y la relación de dependencia de estas empresas con los centros de poder, dicho ciclo de organización del trabajo se estudiarán como procesos de producción, distribución, comercialización, transformación de materias primas y consumo.

Veamos la afectación de la empresa en las cuatro dimensiones señaladas.

1. Dependencia Tecnológica

Uno de los problemas más resaltantes en las empresas del aluminio dentro de la división social e internacional del trabajo, es la dependencia tecnológica, expresada en el control que tienen las transnacionales en la producción, comercialización, transformación de materias primas y consumo de productos derivados de las materias primas que producimos. Dentro del proceso de producción, la dependencia abarca los medios de producción y en mayor grado los medios de trabajo, donde la transferencia tecnológica que hemos alcanzado

llega sólo al mantenimiento, la operación y el control de las variables de los procesos industriales, convirtiendo a la industria nacional, en consumidora de insumos y repuestos para el funcionamiento de sus plantas.

Dentro del proceso de comercialización, las transnacionales ejercen el control a través de los *trader*, ya que como país no tenemos tecnología para transformar todo el aluminio primario que producimos, ni el transporte adecuado para trasladar nuestra materia prima a cualquier parte del mundo. Al tener el control del mercado, las transnacionales imponen los precios internacionales, como en el caso del aluminio primario, donde el “cliente” impone a través del LME el precio del producto al vendedor.

Dentro del proceso de transformación, las transnacionales ejercen el control absoluto, lo que les permite incidir y controlar en el consumo, estableciendo los más altos niveles de ganancia en el circuito económico del aluminio.

Estos niveles de dependencia son factores claves ha superar, para poder satisfacer la demanda de empleos dentro de nuestro país y poder ejercer la soberanía.

2. División social del Trabajo

El modo de producción capitalista dependiente, que se mantiene dentro de las industrias del aluminio, reproduce las relaciones sociales del sistema capitalista en crisis.

Se evidencia en la estructura jerárquica propia del capital privado, donde el dueño es sustituido por el Estado y particularmente por el gobierno de turno, conformándose una burocracia que gestiona la empresa con los mismos criterios y reglas impuestas por el capital transnacional. Se consolida una cultura de dependencia que no cuestiona las relaciones invisibilizadas existente, entre el sistema de producción, el sistema educativo y el sistema científico- tecnológico que están finalmente sometidos al servicio de la producción de materias primas que demandan los países industrializados.

Las fuerzas productivas dentro de las industrias se encuentran organizadas para que el conocimiento se encuentre fragmentado entre el saber y el hacer, se organice por disciplina, convirtiendo a los trabajadores en objetos de trabajo, negando su potencial condición de sujetos transformadores de la sociedad.

Dentro de estas industrias el sistema de ciencia y tecnología, se caracteriza por investigaciones controladas y dirigidas a satisfacer las necesidades y los intereses de las grandes transnacionales al estar dirigidas fundamentalmente al

área de materiales, lo que le permite a las transnacionales perpetuar su dominio tecnológico, utilizando a los países dependientes como laboratorios en la producción de materia prima más limpia y mejor procesada para la transformación que éstas finalmente le darán en los países industrializados. El sistema educativo cumple su rol como ente reproductor de las relaciones sociales de producción, estructuradas de manera sistémica en los medios de producción. Dicho sistema, garantiza una educación academicista, donde el conocimiento que se imparte se asume con una metodología que privilegia los ejercicios memorísticos y repetitivos. Este tipo de educación respeta y fortalece la estructura jerárquica de la división entre el saber y el hacer, además, potencia la política de investigación totalmente separada de las necesidades de la industria y de la sociedad, convirtiendo a los investigadores dentro de la academia y fuera de ella en “fieles servidores de intereses ajenos, despreocupados por la originalidad de sus ideas y de la capacidad que tienen de formar a sus discípulos”², según Varsavsky, analizado por Mario Heler en **Ciencia Incierta**, libro editado por primera vez en 2004, donde se refiere a los conceptos presentados en 1969 por Oscar Varsavsky en **Ciencia, Política y Cientificismo**.

La estructura organizativa de estas empresas y su normativa, asume la producción de aluminio primario como su objeto principal, cumpliendo así con el papel asignado en la división internacional de ser productores de materias primas para las transnacionales.

Dentro de este modo de producción, las fuerzas productivas se organizan, con relaciones sociales que además de garantizar la aplicación del conocimiento de manera fragmentada, la misma responde a una jerarquía que favorece en retribución salarial y en el ejercicio de la autoridad funcional, al saber sobre el hacer, a la teoría por encima de la práctica, a lo abstracto por encima de lo concreto, a lo propositivo por encima de lo útil transformador. En fin, a la administración por encima de la producción. El sistema capitalista se reproduce con estas relaciones ya que como lo señalaba Marx “el hombre es realmente un ser productivo, y el trabajo no es otra cosa que la transformación de la realidad para la satisfacción de sus necesidades, pero transformando la realidad dialécticamente se transforma a sí mismo”.

Estas relaciones se materializan con la aplicación del tabulador de cargo,

² El fin último del científico será ingresar a aquella comunidad científica, “elite” para Varsavsky, llenándose de científicos poco hábiles para la investigación, fieles servidores de intereses ajenos, despreocupados por la originalidad de sus ideas y de la capacidad que tienen de formar a sus discípulos. <http://html.rincondelvago.com/oscar-varsavsky.htm>, categoría filosofía y ciencia; Óscar Varsavsky; Investigación en Ciencias Sociales. Modelos matemáticos. Cientificismo. Ciencia. Revolución científica.

que norma las funciones de operaciones, de mantenimiento y administración así como, en la valoración de las mismas contempladas en los manuales de análisis y descripción de cargos de la empresa global de consultoría HAY GROUP, cuya metodología es usada por las empresas del Estado. Dicha consultora, establece el método HAY, de valoración de cargos por perfiles y escalas, mediante tablas guías para valorar conocimiento, experiencia y habilidades, así como valorar soluciones de problemas y responsabilidad de los trabajadores. Allí se relacionan según la misma, la “amplitud y profundidad del conocimiento con la habilidad de gerenciar”³. Dichas normas consideran al trabajador manual, como un objeto o recurso de trabajo (recurso humano), donde su intervención o responsabilidad en la toma de decisiones es totalmente nula, inexistente y de mínimo valor monetario. Por el contrario, la función gerencial, donde la toma de decisiones involucra aspectos administrativos, financieros y de producción, y se hace de manera individual, es valorada con el máximo puntaje. Se trata, pues, de toda una filosofía para lograr darle el mayor peso ideológico, cultural y de poder de decisión, a la propiedad de los medios de producción y sus garantes.

De esta forma, tal como lo explica Marx en **Introducción a la crítica de la economía política** (1859) la organización de las fuerzas productivas condiciona las relaciones de la sociedad y, a su vez, de manera dialéctica es fortalecida desde la propia sociedad, es decir, desde la superestructura del sistema social, conformado por instituciones de reproducción ideológica dentro de las cuales se encuentra el sistema educativo y los medios de comunicación.

Como empresas del Estado, las relaciones sociales de producción aún están condicionadas por la cultura de la representatividad que se encuentra en la normativa que rige el funcionamiento de las mismas, a pesar, de que dicha normativa violenta el mandato constitucional de protagonismo y corresponsabilidad de los trabajadores y el pueblo organizado, contemplado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

La división social del trabajo se expresa también, en las consecuencias que sobre las comunidades de la región y el país genera la producción de aluminio. La producción de aluminio primario en esta región ha estado dirigida para que los países industrializados lo transformen en productos de consumo que luego son vendidos en el mundo, incluyéndonos como país. Por cada tonelada de aluminio primario producida se producen once toneladas de desechos, que

³ Tablas guía del método hay para valorar conocimiento, experiencia y habilidades; manual de análisis y descripción de cargos, empresa consultora hay group, www.haygroup.com, hayvzla@hayandino.com

tiene como consecuencia inmediata, además de la contaminación a la ciudad, la depredación ambiental. Bajo estas condiciones, se incrementan los enfermos ocupacionales, se acentúan las relaciones de segregación y discriminación dentro y fuera de las empresas.

Los desechos industriales, cuyo tratamiento es tan costoso como producir aluminio, se convierten en otra arista de las relaciones de dependencia. Por su parte, los países industrializados se ahorran la compra de petróleo o gas y la construcción de termoeléctricas para la producción de energía eléctrica necesaria para la producción de aluminio, al no contar con el alto potencial hidroeléctrico del río Caroní; es decir, se le regala la energía involucrada en la producción de aluminio y, finalmente, organizados en carteles del aluminio, los países industrializados establecen el precio al que tiene que ser vendido este valioso producto primario.

La sociedad venezolana es afectada directamente, cuando a través de las empresas básicas del Estado, en este caso Alcasa y Venalum, le aseguran a los países industrializados que el aluminio primario que producen mueva sus economías, por el orden de los 200 mil millones de dólares anuales, ello sin involucrar la compra de repuestos, materias primas e insumos necesarios para el funcionamiento de nuestras plantas. Las ganancias e ingerencia de las transnacionales vinculadas al negocio del aluminio son de tal magnitud, que en el caso particular de Alcasa, la transnacional GLENCOR llegó a niveles de pagar la nómina de la empresa a cambio de venta de aluminio a futuro. Esas relaciones y complicidades internas para garantizar la producción de aluminio primario, ha sido tan descarada que han incidido incluso en el proceso de distribución, en una combinación de deterioro progresivo de las plantas al no invertir en mantenimiento, acentuando la crisis financiera y dependencia tecnológica, comprando siempre con el criterio de emergencia y firmando convenciones colectivas independientemente de que puedan ser cumplidas. Todo ello trasladó como costo a la renta petrolera de donde sale el dinero para cubrir las pérdidas que viene arrastrando durante más de 20 años CVG Alcasa. Es normal ver en la actualidad que los representantes de las transnacionales del aluminio en el país son todos ex presidentes o ex gerentes de las empresas Alcasa o Venalum.

3. Principios y valores capitalistas.

La importancia de conocer los principios y valores en que se sustenta el sistema capitalista y como se generan es vital para los procesos de transformación. Ello obedece a que cualquier tipo de intervención en esta dirección debe partir del criterio de la necesidad de un cambio radical que garantice la consolidación de nuevos valores y principios del socialismo. De lo contrario, se fracasa en la verdadera transformación social que es, en su esencia, la transformación del hombre.

Respondiendo a la lógica del capital y a la misión que se le asignó de productores de materias primas, estas empresas definen, establecen y norman los principios de la organización que deben impactar en los valores de los trabajadores, para que ambos, principios y valores de manera dialéctica, garanticen el cumplimiento de su misión y la sostenibilidad de proceso productivo.

En el marco de esta propuesta se parte de la premisa que la dignidad humana constituye el valor fundamental desde la perspectiva ética en la transformación necesaria. Este valor expresa la garantía de desarrollo del ser humano a plenitud tanto físico como intelectual y espiritual. Además, incorpora los principios que lo sustentan, así como los juicios prácticos que se derivan, los que materializan la actitud o disposición de garantizar el valor.

En el sistema capitalista, el valor fundamental en el que se centra la organización de las fuerzas productivas es el individualismo. Este valor se arraiga y profundiza al concebir una organización, donde la aplicación del conocimiento se manifiesta de manera fragmentada y en donde la normativa que rige la misma, se basa en una estructura jerárquica, en la cual la remuneración salarial y el estatus de “crecimiento del trabajador” se dan por medio de la competencia entre ellos.

Bajo estas condiciones, la competencia se convierte en el principio que potencia el individualismo, dándose una relación de manera dialéctica, según la lógica de Kant, entre los principios y los valores. Esta dinámica es fortalecida por la amenaza permanente, dentro del sistema explotador, de los ejércitos de reservas de desempleados que forman parte de la organización de las fuerzas productivas. Ello conlleva a los trabajadores a “guardar secretos” de sus conocimientos delante de sus compañeros de trabajo, ya que siente que si comparte su sabiduría pasa a ser no importante, sustituible; pero que además, siente que la garantía para ganar en la competencia por un cargo superior esta en sus “conocimientos secretos”.

Al actuar de manera dialéctica principios y valores, podemos entender la razón por la cual los trabajadores y dirigentes sindicales son atrapados por el mundo del reivindicativismo, por ser este, el mundo de la negociación de los intereses que se establecen en las relaciones sociales capitalistas.

Alienación

La repercusión social más compleja y profunda expresada en el comportamiento humano dentro del sistema capitalista y su organización, es la alienación, ya que tiene implícito los niveles de conciencia del individuo. Partimos del hecho de que tal como se establecen las relaciones sociales de producción, se condicionan las relaciones de la sociedad en su conjunto y de manera dialéctica se fortalecen tanto en la sociedad como en los centros de producción.

El fetichismo de la mercancía es la base principal sobre la cual el sistema capitalista con sus relaciones de producción generan la alienación. Este fenómeno conlleva al individuo o a una colectividad a tener creencias contradictorias respecto a su condición y a la realidad. Los mecanismos más comunes que utiliza el sistema para tal fin son los siguientes:

Económico: Coloca a lo producido por el hombre dominando al hombre, donde el capital lo determina todo, donde el fetichismo de la mercancía induce a considerar el tener por encima del ser.

Social: Asume la división entre el saber y el hacer como algo natural con un enfoque donde el saber vinculado al tener son superiores al ser vinculado al hacer.

Político: Los gobierno a través del ámbito jurídico del Estado, legitiman la explotación y la opresión.

Consumismo: Compramos lo que la publicidad dicta, sin evaluación racional de la utilidad del producto, identificando la felicidad con el mero consumo.

Religioso: Resignación y justificación a la consagración a un dogma que frustra el desarrollo dialéctico de la individualización y colectivización de la conciencia humana.

Contradicciones del modelo educativo actual en el desarrollo de las fuerzas productivas.

El desafío fundamental que enfrenta el sistema educativo actual en los países que desean transitar por el camino revolucionario de la independencia y

el ejercicio de su soberanía, consiste en la necesidad de ser autónomos política, económica, territorial y socialmente. En este marco, el desarrollo de las fuerzas productivas, con especial énfasis en el desarrollo del trabajador, individual y como clase, se hace determinante en el logro de tan digno propósito, siendo la autonomía tecnológica la base para la autonomía económica, elemento esencial para alcanzar la autonomía en el resto de los ámbitos.

Se hace contradictorio para el proceso revolucionario que vive Venezuela mantener un sistema educativo que se sustenta en la reproducción de la división social e internacional del trabajo, con metodologías de aprendizaje tendiente a lo memorístico y repetitivo de un conocimiento del hacer de los medios de producción, fragmentado. La orientación de este sistema a reproducir la dependencia con el uso de libros, cuyo contenido es establecido por las transnacionales, condiciona al estudiante a la pasividad académica, a un enfoque reactivo, a una cultura de discriminación jerárquica del saber y el hacer, a la falta de visión global y sistémica que conduce al inmediateísmo y al localismo, que limita la comunicación y separa la educación de la sociedad, de los medios de producción, de la investigación y del desarrollo tecnológico necesario para ser libres y soberanos. Es decir, fortaleciendo permanentemente la ideología de la dominación y la dependencia.

Dentro de la industria, la educación ha estado dirigida a consolidar el papel de operadores y mantenedores de máquinas ajenas, por lo cual se habla de un entrenamiento dirigido a la capacitación del “recurso humano”. Esto se puede constatar, por ejemplo, dentro de CVG Alcasa, en las descripciones de cargos de los analistas de entrenamiento y desarrollo, cuyas funciones tenían como propósito general “contribuir al cumplimiento de los programas, normas y procesos referentes a entrenamiento y desarrollo de personal, ... Con el fin de disponer de los recursos humanos idóneos para lograr las mejores condiciones de operatividad, mantenibilidad y calidad requerida por la empresa y con las disposiciones legales inherentes a esta materia”.⁴

Esta manera de “entrenar” a los trabajadores se evidencia con mayor precisión en las finalidades del antiguo analista de entrenamiento, a quien se le asignaba, entre otras actividades, la de “realizar diagnósticos e investigaciones de las necesidades de capacitación de los recursos humanos en CVG Alcasa” y la

4 Propósito general de descripción de cargo de analista de entrenamiento y desarrollo, CVG Alcasa, Gcia de Recursos Humanos, Dpto. de Clasificación y Remuneración, 11 de agosto de 1998, pág. 01

de “asegurar la elaboración e implementación de normas, sistemas y procedimientos, a fin de garantizar el cumplimiento de los programas de capacitación y desarrollo de los recursos humanos en CVG Alcasa”.

Como se puede apreciar, bajo este modelo de formación, es absolutamente imposible el camino de la autonomía tecnológica, ya que la separación entre la técnica, la tecnología y la ciencia vinculada a equipos, máquinas y procesos industriales es el elemento común dentro de la “capacitación” de los trabajadores. En este contexto, quienes al querer intervenir en su cotidianidad con propuestas de mejoras o modificaciones que impliquen la unidad de la técnica, tecnología y ciencia, pasarían a estar fuera de su descripción de cargo, lo cual es fuertemente castigado por la cultura de la dependencia regida por la normativa actual.

Otra evidencia de la contradicción entre el modelo educativo imperante y las exigencias de la transformación revolucionaria se pone de manifiesto en la manera como se da la socialización del conocimiento dentro de la industria. A pesar de que el funcionamiento controlado de equipos, máquinas y procesos se debe en lo fundamental al dominio de la técnica, la misma es disminuida y despreciada delante de la ciencia, como expresión de la ideología de la dominación. Ello fortalece la cultura de la dependencia y la discriminación y, en consecuencia, el enfrentamiento competitivo entre los trabajadores.

Siendo el conocimiento y por lo tanto la educación la base que potencia el trabajo del hombre y siendo el trabajo la base fundamental para el desarrollo de la especie humana, se precisa ahora la contradicción esencial, entre el modelo educativo actual y el trabajo necesario para lograr la revolución. Mientras el segundo constituye la base fundamental para el desarrollo de la especie humana, la primera se erige en un fuerte obstáculo para lograr el desarrollo de un trabajo conciente para la liberación. Se evidencia, pues, la emergencia de un modelo que permita que la clase trabajadora deje de ser un objeto de trabajo y se convierta en un sujeto transformador de la sociedad como vía para resolver esta contradicción. Justamente en esta vertiente transformadora se inserta la UBTJR con su propuesta de formación integral y permanente para la transformación.

La UBTJR y la perspectiva del protagonismo de los trabajadores en la transformación socialista de las empresas básicas

La propuesta de la UBTJR de que cada centro de producción se convierta en un centro de profesionalización integral de los trabajadores y trabajadoras para el ejercicio de la soberanía, demanda la sustitución de la misión actual de las mismas de ser productoras de aluminio, o de hierro o petróleo, por una misión de producción para el ejercicio de la soberanía. Esta nueva misión contempla el camino de absorber, dominar y desarrollar tecnologías vinculadas a los procesos y máquinas, equipos, instrumentos, herramientas y series (MEIHS) con el fin de lograr la autonomía tecnológica y poder ejercer nuestra soberanía, proyecta el camino para lograr el desarrollo endógeno, complementando la actual política del gobierno revolucionario de convenios internacionales con países amigos para la absorción tecnológica. Con ello se propone una alternativa para la formación de los trabajadores que permita, además de lograr el protagonismo de los mismos, transformar el modelo económico existente y encauzarlo hacia un objetivo estratégico superior, dejar de ser objetos de trabajo, convertirlos en sujetos transformadores y dejar de ser productores dependientes de materias primas para asumir la soberanía plena de la producción. Se trata de promover transformaciones en la organización de la producción, sus relaciones sociales dentro de la fábrica y fuera de ella así como fuera del país, como fin estratégico.

La organización para absorber y dominar tecnología, además de garantizar la mejor producción de equipos y plantas, rompe la estructura jerárquica y discriminatoria del saber y el hacer, y elimina la fragmentación del conocimiento del hacer por disciplinas. Con ello se inicia un proceso de construcción de una cultura de protagonismo y corresponsabilidad. Desde el punto de vista tecnológico, se consolida el ciclo de dominar tecnología en familia de máquinas, fortaleciendo el proceso de mantenimiento, operaciones, mediciones, elaboración de prototipos, diseño, innovación e invención. En este sentido, la UBTJR cuenta con una metodología de absorción de tecnología generada por los trabajadores desde sus experiencias en la construcción de prototipos.

Desde el punto de vista humano la UBTJR reconoce y certifica el conocimiento adquirido por los trabajadores y trabajadoras en sus prácticas laborales durante sus años en la industria. Ello no sólo implica la justicia de ese reconocimiento, sino que, además, el proceso de acreditación de esos saberes fortalece

de manera integral al trabajador o trabajadora acreditada. En este proceso de acreditación se incorpora, al discurso y práctica científica del desarrollo tecnológico, la importancia de la técnica, que durante muchos años ha permitido el funcionamiento controlado de las plantas y procesos. No cabe duda de que es este conocimiento técnico el que mueve diariamente la humanidad. La República Bolivariana de Venezuela tiene una colosal experiencia reciente, de la envergadura de la incorporación de la técnica como dimensión transformadora. Precisamente el dominio de la técnica y la experiencia de los y las trabajadoras fueron sometidos a prueba, con exitosos resultados, en el paro petrolero del año 2001, donde los operadores y mantenedores con su experiencia derrotaron al imperio más grande de la humanidad y su hegemonía tecnológica.

La propuesta UBTJR rompe la estructura social del sistema capitalista donde los medios de producción, el sistema educativo, y el sistema de ciencia y tecnología están separados, dándole una dimensión estratégica a la integración de los sistemas para lograr el desarrollo del país. Con esta dimensión se rompe con la humillante y penosa división jerárquica entre el saber y el hacer y se inicia el camino de la autonomía tecnológica por medio del absorber, dominar y desarrollar tecnología para la liberación de la clase y la autonomía del pueblo.

La puesta en funcionamiento de la propuesta de la UBTJR dentro de los centros de producción enfrenta de manera vertical los valores y principios en los que se sustenta el corazón del sistema capitalista, como lo son el individualismo y la competencia. Esta propuesta rompe la ineficiencia del uso del conocimiento de la estructura de la fragmentación, donde el que ejecuta el mantenimiento y las operaciones desconoce el fundamento teórico o científico del por qué y el para qué de la ejecución, así mismo como el que planifica desde la teoría y el valor nominal, sin involucrarse con la realidad concreta de las plantas, o el que controla las variables de los procesos sin saber como se ejecuta dicho control y finalmente el que toma decisiones con intereses particulares, grupales o simplemente cumpliendo con la meta de producción establecida por la comercialización controlada por las transnacionales. A ellos se les contraponen los valores de corresponsabilidad y responsabilidad social, cooperación, complementariedad y la transformación empresarial autónoma.

El asumir la industria como un centro de profesionalización integral evita gastos innecesarios que se generan en el adiestramiento y capacitación en universidades tradicionales, especialmente las privadas. No se trata de negar el papel de las universidades como promotoras de conocimientos y nuevas

tecnologías en la sociedad, sino de tomar conciencia de que es justamente en la industria donde los mismos asumen la dimensión de pertinencia social y se materializan como resultados concretos para consolidar la soberanía tecnológica y la transformación empresarial. En este sentido, la UBTJR debe diseñar políticas y mecanismos que fortalezcan sus vínculos de integración con el resto de las instituciones de educación superior.

La dimensión de la transdisciplinariedad propuesta en la UBTJR contempla el mayor acercamiento a la condición humana, donde el aspecto ambiental es de primer orden y el desarrollo humano del país, se convierte en el fortalecimiento de la patria como ser social en toda su dimensión. Por otra parte, el desarrollo y desconcentración territorial propuesta por el Ejecutivo Nacional tiene en la UBTJR su mejor aliada, ya que todos los trabajadores que en un futuro van a estar en las nuevas fábricas, tendrán en los núcleos de la UBTJR el centro de formación más adecuado para continuar con el objetivo estratégico de absorber, dominar y desarrollar tecnología. Con ello se fortalece de manera permanente la capacidad del Estado para generar fuentes de empleo y se consolida la visión de una sociedad de trabajadoras y trabajadores formándose permanentemente.

La UBTJR tiene, además, la responsabilidad de ser el puente unificador de la clase trabajadora venezolana, latinoamericana y caribeña, tal como lo establece el artículo 5º del decreto de su creación. En el se señala que la UBTJR ofrecerá programas de formación desde la práctica socioproductiva vinculada a las necesidades fundamentales de la población y al proceso de transformación social que se vive en nuestro país, América Latina y el Caribe, como parte de los cambios estructurales necesarios de las relaciones humanas a escala planetaria.

Consideraciones finales

El proyecto de la UBTJR contribuye a fortalecer el desarrollo sostenible y sustentable en la construcción conciente del ser social de la patria, en el que están inmersos los crecimientos individuales, colectivos y sociales, donde la vida biótica y no biótica y su organización están consideradas como una totalidad.

La propuesta de la UBTJR impacta la organización del trabajo cuando las trabajadoras y trabajadores de manera conciente asumen el dominio técnico, tecnológico y científico que se materializa en el mundo de las máquinas,

equipos, herramientas, instrumentos y series (MEHIS); cuando intervienen el ámbito organizacional para tener una visión sistémica y sistemática de la organización como ente socio productivo que se debe poner a disposición de la aplicación de las políticas sociales del Estado en su comunidad, hoy expresado en el Plan Simón Bolívar y en particular en el propósito del Plan Guayana Socialista.

La propuesta UBTJR contempla una formación integral y permanente que interviene de manera dialéctica el hacer de las trabajadoras y trabajadores vinculado a su conocimiento y su manera de convivir o relacionarse que está condicionada por la organización y su normativa. Ambos, conocimiento y organización impactan de manera dialéctica el SER, su conciencia. De esta manera la propuesta UBTJR impacta el factor fundamental y determinante de las fuerzas productivas, en medio de una sociedad con una superestructura que es alimentada y alimenta estas relaciones de producción.

La propuesta esta dirigida a transformar las relaciones de producción en las empresas del Estado, con repercusiones en el ciclo de comercialización, distribución y consumo al lograr que la clase trabajadora dé el salto cualitativo de dejar de ser objeto de trabajo para convertirse en sujeto transformador de la sociedad y dar al traste con el ciclo de dependencia internacional donde a Venezuela se le asignó el papel de productores de materias primas.

El potencial poder energético de Venezuela, sus riquezas minerales y su referencia revolucionaria y su estrategia geopolítica de integración Sur-Sur en Latinoamérica y el mundo, la convierte en una amenaza cierta, concreta y factible para impactar la hegemonía de los centros de poder en la actualidad. Este potencial hace que la UBTJR se convierta no sólo en una herramienta de la clase trabajadora venezolana, sino de la clase trabajadora de América Latina y el Caribe, bajo el concepto de solidaridad⁵ para la construcción de la patria grande que soñó Miranda, Bolívar, Martí, Artigas, San Martín, Morazán y otros que están con nosotros y en nosotros impactando el ciclo económico de la organización del trabajo y las relaciones sociales de producción dentro del país, con repercusiones en nuestras naciones hermanas y el resto del mundo.

⁵ Solidaridad: La capacidad de compartir tus fortalezas con el aparentemente ajeno y asumir como tuyas las debilidades del aparentemente ajeno (Definición propia, 2008).

Bibliografía consultada.

- Taller: Aplicación de la Economía Política en la elaboración de la tesis doctoral. Dra. Idalia Romero Lamoru.
- Guevara, E. Apuntes críticos a la economía política, Centro de Estudios Che Guevara, publicado por OSEAN SUR, primera edición 2008, segunda impresión 2007.
- Paradigmas generales de la economía política. Wikipedia, sec. Economía.
- Álvarez, R. Víctor. La transformación del modelo productivo venezolano: Balance de diez años de gobierno. Jornadas Intelectuales, democracia y socialismo: Callejones sin salida y caminos de apertura, Centro Internacional Miranda, Caracas, 2-3 de junio de 2009. Publicado en el número 0 de la revista Comuna.
- Situación sindical en Guayana, Elio Sayago, enero 2008.
- Cambio Organizacional y Formación de Equipos Gerenciales, Orlando W. Gutiérrez Castillo, Febrero del 2001.
- El Aluminio Primario, por donde lo mires, no es negocio. ¿Cuándo vamos a fabricar aluminio “saborizado”?, Efraín López Betancourt, 04/03/09.
- El enfoque de gerencia social, Banco Interamericano de Desarrollo, Instituto Interamericano para el Desarrollo Social (INDES), “Diseño y gerencia de políticas y programas sociales”, junio 2000, Isabel Licha.
- Experiencias de lucha obrera revolucionaria (los soviets en Rusia), Ángel C. Colmenares E. Agosto de 2008.
- Economía política, Historia del término, Conceptos centrales de la economía política, Disciplinas relacionadas con la economía política, Paradigmas generales de la economía política, Materialismo histórico, Materialismo histórico en el marxismo, Materialismo histórico y materialismo dialéctico, Citas de Marx sobre el Materialismo Histórico, Capitalismo e imperialismo, El mercado como institución no natural. Wikipedia (2008).
- Actividades de Glenclore en Venezuela, Armando Suárez Sep 2005.
- El trabajo desde el mestizaje. Visión del trabajo desde nuestra realidad popular mestiza, David Hernández Octubre 2008
- Taller: Función de la Economía Política, Dra. Rosa Elis Bell Heredia
- Resumen lógica del capital de C. Marx, Dra. Rosa Elis Bell Heredia.
- Taller: Objeto de estudio de la Economía Política, Dra. Rosa Elis Bell Heredia, 2008.
- Comentarios sobre el Tomo III “El Capital”, Prof. Anastasio Mansilla
- Resumen Tomo II Capital de Carlos Marx, Dra. Rosa Elis Bell Heredia.
- Fundamentos generales del modo de producción capitalista, parte A - Introducción al estudio de la Economía Política, Dra. Sarah Rodríguez Torres, Dr. Luís Linares Cervela.

- La Economía Política Marxista”: Reflexiones para un Debate, Héctor Castaño Salas, Roberto Muñoz González, Esteban Morales Domínguez, Margarita García Rabelo, Ramón Sánchez Noda.
- La Economía Política Marxista: Retos de un Tercer Milenio, Esteban Morales Domínguez.
- Alienación Económica, Manuscritos filosófico-económicos, Karl Marx.
- El Capital, Libro Primero Cap. 13, Maquinaria y Gran Industria, Karl Marx.
- Introducción a la crítica de la economía política, Marx 1859.
- Núñez Jorge (2000) La Ciencia y la Tecnología como Procesos Sociales. Lo que la educación científica no debería olvidar.
- Documento de creación de la Universidad Bolivariana de Trabajadores “Jesús Rivero” en el marco de la misión Alma Mater. Decreto 6499 del 4 de noviembre de 2008.
- <http://html.rincondelvago.com/oscar-varsavsky.html> ,Óscar Varsavsky, Investigación en Ciencias Sociales. Modelos matemáticos. Cientificismo. Ciencia. Revolución científica
- Documentación para la asignatura de “Ética”, Miguel Moreno Muñoz, 1998, <http://www.gobiernodecanarias.org/educacion>
- La Ética Kantiana, *Onora O’Neill*, Peter Singer (ed.), *Compendio de Ética*; Alianza Editorial, Madrid, 1995; <http://www.gobiernodecanarias.org/educacion>
- Presentación para Taller Supervisorio sobre Motivación, preparado por Elio Sayago y Eunice Ascencio, febrero 2009.
- Presentación sobre plan operativo de la gerencia de economía popular y formación permanente, preparado por Elio Sayago, enero 2009.
- Formación para la transformación del hombre y el plan Guayana socialista (I). Elio sayago, agosto 2009
- El Plan Guayana socialista y sus contradicciones ha vencer. (II). Elio Sayago, Septiembre 2009.
- Primer Plan Socialista del Ejecutivo Nacional Simón Bolívar 2009-2014.
- Plan Guayana Socialista 2010 - 2019, en construcción.
- Ciclo Económico de un país dependiente, Elio Sayago diciembre 2008.

CONTRIBUCIONES

La participación de los trabajadores y trabajadoras en las empresas: un cambio cualitativo esencial

Marta Harnecker
del libro: “reconstruyendo la izquierda”⁶

Cada vez que reflexiono sobre una economía alternativa al capitalismo recuerdo haber oído decir a Fidel Castro, hace ya varios años, en una Asamblea Nacional del Poder Popular, que el socialismo todavía no había logrado encontrar cómo reemplazar el látigo capitalista para motivar la producción.

Darío Machado, un investigador cubano, platea, por su parte, que en las experiencias socialistas de Europa del Este “los trabajadores nunca llegaron a sentirse dueños de los medios de producción y los servicios”, eran “jurídicamente propietarios” pero eso no se acompañó de “un ejercicio participativo”. Mientras ellos trabajaban, otros decidían desde arriba “qué producir y cómo hacerlo”.

Al leer esta reflexión me preguntaba si no estaba allí la respuesta a la cuestión planteada por Fidel Castro.

En Venezuela, mucho antes de que Hugo Chávez planteara que la revolución bolivariana debía transitar el camino al socialismo, y sin que jurídicamente nadie les haya atribuido la propiedad de la empresa, ya un grupo de trabajadores de un área estratégica de la economía había logrado sentirse dueño de su empresa. Era el momento del paro y sabotaje petrolero, la oposición pensó que el retiro del trabajo de unos 18 mil gerentes y trabajadores especializados de la empresa estatal PDVSA iba a detener el pulmón productivo del país provocando una situación de caos que le permitiría deshacerse de Chávez. Los trabajadores petroleros de base se presentaron masivamente a trabajar y muchos técnicos ya jubilados ofrecieron sus servicios a la empresa. Trabajaron sin descanso, muchas veces sin jefes, movidos por su conciencia patriótica, se sentían orgullosos y responsables de lo que allí pasaba; usaron sus conocimientos adquiridos en la práctica cotidiana e inventaron soluciones innovadoras. En esa coyuntura se empezaron a formar colectivos de trabajo en los que

6 . Editorial Monte Ávila, 2006; El perro y la rana, 2007; Siglo XXI editores, México, 2008, párrafos 623 a 638. También en libros libres en www.rebelión.org.

participaban todos los estratos de trabajadores de la empresa. Allí estaba desde el ingeniero jefe, el capataz, hasta los trabajadores de base. Su objetivo, una vez lograda la normalización de la producción, era repensar la empresa, reestructurarla, eliminar los focos de corrupción; eliminar los privilegios, entregar la producción a contratar a cooperativas en lugar de a empresas privadas.

Igual sensación de pertenencia, de compromiso, se dio entre los trabajadores de la electricidad. Sabiendo que la Empresa Eléctrica Cadafé era otro objetivo de la oposición, los trabajadores de la electricidad se organizaron para impedir cualquier intento de sabotaje en ella. Producto de una larga lucha contra la privatización de la empresa que habían promovido gobiernos anteriores, antes del golpe militar y para luchar por recuperar la empresa que había sido prácticamente desmantelada por la gerencia para tener motivos para su privatización, los trabajadores de Cadafé habían comenzado a plantear el tema de la cogestión.

Como forma de reconocer esta noble y patriótica actitud de los trabajadores durante el intento de paro opositor, el presidente Chávez ordenó incluir en la Junta Directiva de ambas empresas a dos dirigentes sindicales. Esta medida se tomó sin consultarla con los trabajadores de dichas empresas.

Desgraciadamente algunos de estos dirigentes sindicales mantuvieron prácticas del pasado: corporativismo, cobro de una comisión por conseguir puestos de trabajo, y otras. Esto, junto a la amenaza que significaba para muchos gerentes enfrentarse a un grupo de trabajadores organizados exigiendo transparencia y cuestionando sus mandatos, dio argumentos para que en un sector del gobierno, incluido el presidente Chávez, fuese adquiriendo fuerza la idea, de que en las empresas estratégicas no podía existir cogestión. Una empresa con estas características debía servir a todo el país. No podía arriesgarse a que los trabajadores, debido a su insuficiente desarrollo político, orientasen la empresa a satisfacer sus intereses corporativos olvidando la sociedad.

A primera vista este aparece como un argumento convincente. Sin embargo, más convincente nos parece el argumento dado por Carlos Sánchez, presidente de Cadela, filial de Cadafé en la zona andina, quien plantea que “para que la cogestión en una empresa tan estratégica como la eléctrica, cumpla los nobles objetivos de servir al país, y no se desvíe a servir intereses mezquinos personales, de partidos políticos, de grupos sindicales o grupos sociales, es fundamental que entre los actores de la cogestión, además de los trabajadores de la empresa, esté integrada la comunidad organizada, porque al fin y al

cabos, la empresa eléctrica no pertenece a los trabajadores eléctricos, pertenece a todos los venezolanos y la voz de esos venezolanos debe ser transmitida a la empresa a través de las comunidades que son las que reciben el servicio y éstas deberían tener voz para señalar sus deficiencias, sugerir soluciones y colaborar en su puesta en práctica”.⁷

En el estado Mérida se ha llevado adelante una cogestión de este tipo con excelentes resultados. Ha mejorado notablemente el servicio. Los trabajadores eléctricos, antes repudiados por la comunidad por el mal servicio que la empresa les prestaba, hoy son recibidos con cariño; la recaudación ha aumentado enormemente, han disminuidos los hogares que consiguen ilegalmente el servicio. Un gerente de zona propuesto por los trabajadores, un gerente general que supo apoyar esta decisión, una dirigente sindical compenetrada con los trabajadores y trabajando en armonía con el gerente, reuniones con los trabajadores y las comunidades para discutir cómo hacer mejor el trabajo, explican estos resultados.

Se trata de que exista corresponsabilidad entre todas las partes, pero para que esto sea viable el trabajador debe confiar en quienes dirigen la empresa, porque, como dice el presidente de la Federación Eléctrica, Ángel Navas, si esa confianza no existe, el trabajador no se va a comprometer: “¿Cómo vamos a aceptar compartir la responsabilidad si estamos viendo todo lo malo que ocurre y no tenemos medios para evitarlo!”

Navas explica luego lo que la cogestión significa para el trabajador: *Le permite empezar a informarse, poder participar. En 19 años nunca bajaron aquí a preguntarme ¿qué opinaba yo de cómo era que se tenía que hacer el trabajo? Los ejecutivos de la empresa me mandaban unas comunicaciones donde me decían: “Mire, usted debe hacerse esto, esto y esto”. Si las opiniones empiezan a ser tomadas en cuenta, el trabajador crece; trasciende a través del trabajo. El hombre es creador, es transformador. Si un hombre está ahí anulando, se está muriendo. Si un trabajador se siente inútil, si no le permiten que su creatividad se exprese. Si constantemente se le dice: “¡No, eso no se puede hacer!”, sino que se va al choque antagónico todo el tiempo, al final lo que se tiene es un gentío frustrado. Es diferente cuando el trabajador siente que su opinión está siendo tomada en cuenta, cuando hay una comunicación. Es ahí donde está la cogestión.*

Cuando hablamos de cogestión estamos hablando de una cohesión de todos para

7 Marta Harnecker, Los desafíos de la cogestión (Las experiencias de Cadafé y Cadela), La Burbuja Editorial, Caracas, abril 2005. Puede obtenerse en www.rebelión.org página de Harnecker.

hacer la empresa más eficiente y más productiva, para socializar la empresa hacia el país.

Tenemos que luchar por esto, y quien debería estar más interesado en todo esto es el propio Estado, porque los trabajadores, lo que hacemos con este mecanismo, si nos ponemos a ver, es que nos auto explotamos más, ¿o no? ¡Ah! pero ahora con gozo. ¡Yo tengo años que trabajo el triple o a veces cuatro veces lo que trabajaba antes!, pero lo hago con satisfacción. Antes trabajaba por la mercancía, me pagaban por algo que hacía, ahora lo estoy haciendo de corazón. Esa es la transformación que se da en el trabajador: espiritualmente cambia, se preocupa menos por lo material que por sentirse útil, su satisfacción es sentir que está haciendo algo por su comunidad.

Este testimonio de Ángel Navas muestra el papel fundamental que puede jugar la cogestión no sólo en beneficio del trabajador sino de la propia empresa. Señala cómo el hecho de ser escuchados, de poder participar en la toma de decisiones acerca de lo que hay que hacer en la empresa, es el principal estímulo que tiene el trabajador para dar lo mejor de sí mismo en su actividad laboral, libera las fuerzas productivas. El trabajo deja de ser enajenador, transforma espiritualmente al trabajador, lo hace sentirse útil y formando parte de una familia mucho más grande que su propia empresa, le permite alcanzar un mayor desarrollo de sí mismo.

Las informaciones y reflexiones anteriores nos demuestran cuán importante es que las fuerzas de izquierda luchen por conquistar el poder del Estado para orientar el aparato de Estado en una perspectiva revolucionaria. Aunque parezca contradictorio para algunos, desde arriba se puede fomentar la construcción democrática del poder desde abajo. Lo que no se puede hacer desde arriba es decretar la democracia, porque esta requiere de una transformación cultural de la gente. Pero sí se puede y se debe ir creando cada vez más espacios para la participación protagónica del pueblo, porque será esa práctica la que producirá la transformación cultural requerida.

Luchar por una democracia desde abajo en las comunidades y en los centros de trabajo debe ser tarea de todos los que están comprometidos en la lucha por una sociedad alternativa, socialista, si tenemos claro que, como dice Michael Lebowitz, el socialismo es sólo el camino, el fin por el que luchamos es el pleno desarrollo de los seres humanos.⁹

8 Marta Harnacker, Mesa redonda todavía no publicada realizada el 26 de febrero 2006 en el local de Cadafé en Caracas.

9 Michael Lebowitz, ¡Construyámolo ahora! El socialismo para el siglo XXI, Caracas, Centro Internacional Miranda, 2007. Luis chequer esta fecha.

“Control obrero, consejo de fábrica y economía social” en Bolívar: “Venezuela está en el centro de la revolución mundial”

Michael Lebowitz

Aporrea.org / CIM - www.aporrea.org

<http://www.aporrea.org/imprime/n140309>

Organizado por el Centro internacional Miranda, 10 de agosto de 2009

Quiero agradecerles por su invitación a éste foro, ya que creo que lo que está ocurriendo aquí es muy importante para el proceso venezolano, pero también es importante para todo el mundo. Porque creo que en este momento Venezuela está en el centro de la revolución mundial, y todos los socialistas deberían estar observando lo que está sucediendo aquí y también aprendiendo de este proceso, sus pasos para adelante y sus pasos para atrás.

Como Jesús Dávila, yo también creo importante provocar la discusión, así que hay algunas cosas que voy a decir que creo podrán resultar provocadoras.

Dado que estoy aquí como representante del CIM pensé que sería apropiado empezar con algunas expresiones internacionales. Hay cuatro con las que voy a llamar su atención. La primera viene de Japón: “el éxito de la gestión japonesa se fundamenta en la captación del oro que existe en la cabeza de los trabajadores”. El segundo viene de Francia, de 1968, sobre cómo se conjuga el verbo participar: “yo participo, tu participas, el participa, nosotros participamos, ustedes participan, ellos sacan ganancia”. El tercero, y el cuarto vienen de Yugoslavia, donde tenían empresas de autogestión, donde los consejos obreros tenían la autoridad legal basada en la propiedad social de los medios de producción. La tercera expresión es: “nosotros hacemos nuestro trabajo bien, y tenemos la expectativa que ustedes hagan bien su trabajo”. Y la cuarta expresión es: “no importa lo que haces, lo que importa es dónde lo haces”.

La reflexión de hoy tiene que ver con el tema del control obrero, consejos de fábricas y la economía socialista. Quisiera empezar diciendo algo sobre el socialismo. Para mi el socialismo tiene que ver con el desarrollo humano, y ese énfasis explícito en el desarrollo humano es lo que diferencia al socialismo del siglo XXI del socialismo del siglo XX, porque está enfocado en el ser, en el desarrollo de las capacidades de los seres humanos, el concepto del desarrollo humano integral. Todas esas ideas están en la constitución Bolivariana,

y cuando pienso en socialismo, pienso en tres aspectos, tres lados del socialismo, al igual que el presidente Chávez, quien ha hablado del triangulo del socialismo. Y los tres lados son: primero, la propiedad social de los medios de producción; segundo, la gestión obrera de la producción; y tercero, la sociedad solidaria donde la producción se da en función de las necesidades de los seres humanos.

Aquí nos enfocaremos en la cuestión de la gestión obrera, que tiene que ser vista como una parte de esta combinación, pero como una parte esencial. Pero ¿Por qué es esencial? Consideremos el proceso de producción bajo el capitalismo: en el capitalismo sabemos que los trabajadores están subordinados al capital y lo único que importa es la ganancia. Es importante entender que el trabajo bajo las relaciones de producción capitalistas es explotación, pero no es solamente explotación. Marx fue muy claro al decir que el trabajo bajo las relaciones de producción capitalista deforma al ser humano. Esto es natural porque al capitalismo no le preocupan los seres humanos, estos son medios para hacer ganancia. La producción capitalista transforma a los seres humanos en seres unidimensionales. Separa el pensar de la acción, intensifica el trabajo porque lo único que importa es la ganancia, pero también aliena a los trabajadores de su actividad, desde los medios de producción. Los trabajadores no ven a los medios de producción como el resultado del trabajo de los trabajadores anteriores o de su trabajo. Así que, naturalmente, no se preocuparan mucho de cuidar esos medios de producción, al menos que estén forzados a hacerlo. También están alienados de lo que producen y Marx describió este proceso de producción bajo el capitalismo como un “vaciamiento de los seres”.

Los trabajadores deberían tener la posibilidad de tomar medidas sobre las prácticas laborales contrarias a la salud de los trabajadores, deberían poder determinar el ritmo de trabajo para que sea un ritmo humano, deben tener la potestad de poder vetar a sus supervisores y escoger los supervisores que quieren. Pero estos sólo son actos defensivos, que les dan a los trabajadores el poder de negar. Para avanzar, los trabajadores deben tener la potestad de utilizar sus conocimientos para cambiar la y reorganizar la producción, para poder acabar con la ineficiencia y la despilfarro, y buscar mejores maneras de producir. Los trabajadores saben como hacer esto. Los gerentes japoneses sabían esto, eso es lo que querían decir cuando hablaban del oro en la cabeza de los trabajadores.

Pero la pregunta es ¿Quién se beneficia de esas mejoras? Eso es lo que quisieron decir los franceses cuando dijeron: “nosotros participamos, ellos

hacen ganancia”. Pero pongamos a un lado la cuestión de quien se beneficia y supongamos que esto ya está resuelto. Una cosa es decir: “usen su conocimiento de la producción para mejorarla y hacer que la producción sea más eficiente”, pero si esto es todo lo que tú estas haciendo, la división entre pensar y hacer continúa existiendo. Ellos piensan, ellos planifican, tú haces.

Tenemos el ejemplo de Yugoslavia. Ahí existían empresas de propiedad social donde los consejos de trabajadores tenían la autoridad legal para tomar todas las decisiones. Los trabajadores fueron elegidos a los consejos por dos años y hubo una rotación constante, y los trabajadores también participaban en consejos de plantas además del consejo de toda la empresa, y como resultado del proceso de rotación, los trabajadores tenían un buen conocimiento de cómo funcionaba la fábrica y tenían el poder para tomar las decisiones claves. Pero de hecho, la realidad fue que los consejos de fábricas no tomaban las decisiones, fueron tomadas por los gerentes y expertos. Los gerentes y expertos diseñaron sus propuestas y las llevaban al consejo obrero, y los consejos obreros simplemente aprobaban las propuestas presentadas por los gerentes. Por ejemplo, los gerentes proponían que iban a invertir una cierta cantidad de dinero ese año para introducir un nuevo producto, para desarrollar una campaña de publicidad, para establecer algunos acuerdos con otras empresas, y lo que pasaba era que los consejos obreros escuchaban las propuestas, discutían muy poco y simplemente aprobaban las propuestas. Yo visité Yugoslavia frecuentemente en los 70 y los principios de los 80, y observé reuniones de los consejos obreros y vi muchos debates largos e intensos, pero nunca fueron debates sobre estas decisiones críticas, eran sólo sobre cosas como quién podía tomar sus vacaciones o cuál debería ser el sueldo designado para los trabajadores de diferentes plantas. Los consejos obreros discutieron estos temas por mucho tiempo, pero la pregunta es ¿Por qué fue que los trabajadores deliberaron sobre estos temas por mucho tiempo pero no se enfocaron en las decisiones claves, las decisiones que tenían que ver con la producción y las empresas?

Dejaban las decisiones claves a los expertos, y tenían la idea de que los gerentes y expertos tomarían las decisiones correctas, de ahí es donde viene la frase: “nosotros hacemos nuestro trabajo bien, tenemos la esperanza de que ustedes van hacer su trabajo bien”. Obviamente hubo casos donde los gerentes y expertos tomaron decisiones que llevaron las empresas a la ruina. Entonces, los trabajadores botaban a esos gerentes. Yo conozco dos ejemplos relacionados con esto. Un ejemplo adonde despidieron un gerente de la empresa y le dijeron

que nunca más volviera, y otro donde amenazaron a un gerente con arrojarlo desde una ventana del tercer piso si no renunciaba. Así era como los trabajadores botaban a los gerentes que estaban causando problemas... Pero la diferencia entre pensar y hacer aún seguía existiendo. ¿Por qué? Los trabajadores sentían que no tenían suficiente conocimiento, no estaban aprendiendo. Es difícil aprender como gestionar una empresa después de un largo día de trabajo duro.

Cuando Marshall Tito introdujo la Ley de Gestión Obrero en 1950, dijo que algunas personas pensaban que los trabajadores nunca iban a ser capaces de aprender a gestionar, pero él dijo que iban a aprender con la práctica. Pero 20 ó 30 años después no habían aprendido, y uno de los problemas fundamentales fue la necesidad de poner un fin a la división entre pensar y hacer, y para eso es necesario reducir la jornada laboral o, mejor dicho, transformar la jornada laboral. Es decir, tomar parte de la jornada laboral y dedicarlo a la formación de los trabajadores para poder gerenciar la empresa, porque si no se elimina esta división entre pensar y hacer, lo que sucede es que los trabajadores no desarrollan sus capacidades, pero los gerentes sí desarrollan sus capacidades. Y no fue por casualidad que en la Unión Soviética, en Europa de Este, China y Yugoslavia los gerentes se convirtieron en los nuevos capitalistas.

Ahora llegamos a la última cita: “no importa lo que haces, lo que importa es dónde lo haces”, y esta cita nos lleva otra vez a la cuestión de ¿Quién se beneficia de los cambios en la productividad? En otras palabras, ¿Cuál es la finalidad de la producción? ¿La ganancia? En Yugoslavia era para maximizar el salario de cada trabajador en la empresa, es decir, cada grupo de trabajadores estaba orientado hacia el interés propio, y cuando el interés propio es el fin de la gestión obrera, todos los cambios en productividad serán dirigidos simplemente a incrementar el salario de los trabajadores en la empresa. Y si esto es tu fin, tú puedes ver donde te va a llevar. Una cosa que sigue es que los trabajadores compiten entre ellos mismo, compiten entre cada uno, todos intentando aumentar el salario de cada uno de sus trabajadores. Che Guevara visitó Yugoslavia, observó la experiencia y dijo: “bueno, muy interesante pero esta idea de competencia entre trabajadores, ¿Cómo ayuda para la construcción del espíritu socialista?” Y esto funcionando dentro del mercado, que genera la competencia entre diferentes grupos de trabajadores, generó un aumento de las desigualdades entre ellos. Las condiciones de desigualdad aumentaron en Yugoslavia, entre trabajadores de diferentes empresas, entre trabajadores de diferentes regiones del país, y eso ciertamente aumentó las tensiones, pero ya

existía desigualdades anteriores a este proceso de competencia en el mercado, y esto está relacionado con el tema de los medios de producción disponibles para cada empresa. Medios de producción de propiedad social podrán existir, donde todos los medios de producción pertenecen legalmente a la sociedad en su conjunto, pero los medios de producción vienen en pedazos y todos los medios de producción no son iguales, algunos son mucho mejores que otros, más modernos que otros, y yo llamo a esto el problema del acceso diferenciado o desigual a los medios de producción.

El hecho de que haya un acceso diferenciado a medios de producción que son de propiedad social no es un problema si el propósito de la producción es satisfacer a la sociedad. Esta desigualdad que existe no necesariamente es un problema ni necesariamente va a llevar a una situación de ventaja para algunos trabajadores, pero si es un problema si estas empresas están orientadas por el interés propio, porque ahí los trabajadores de las empresas privilegiadas van a ganar un salario más alto que los trabajadores de empresas menos privilegiados. Por ejemplo, un trabajador trabajando en una empresa podría estar ganando tres veces más de lo que gana otro trabajador trabajando en otra empresa pero haciendo precisamente el mismo trabajo. De ahí viene la expresión: “no importa lo que haces, lo que importa es dónde lo haces”. En este caso, aunque legalmente los medios de producción son posesionados socialmente sería incorrecto pensar que los medios de producción son propiedad social, en este caso todos no tienen el mismo acceso a los beneficios de la propiedad social. Lo que existía en Yugoslavia es mejor definido como propiedad grupal: medios de producción de propiedad de grupos de trabajadores que trabajaban en esa empresa.

Estos son cuestiones claves y la razón por lo cual la gestión obrera no puede ser vista de una manera aislada. Necesitamos entender que es sólo un lado de la construcción del socialismo, donde la meta es el desarrollo de las capacidades del ser humano, el desarrollo humano. Tenemos que recordar que hay tres lados de este proceso: propiedad social de los medios de producción, gestión obrera que abre la posibilidad de que los trabajadores desarrollen sus capacidades en la práctica; y la producción para necesidades sociales, las necesidades de la sociedad, de las comunidades. Esa última parte requiere de la articulación entre Consejos Obreros, Consejos Comunales y otras expresiones de la organización social. Tenemos que ver esto como una guerra con tres frentes: para la propiedad social de los medios de producción, en contra del capital; para la gestión

obrero, contra los burócratas del Estado, el verticalismo y los gerentes; para las necesidades sociales, contra intereses propios, y esta parte involucra, precisamente, la importante batalla de ideas en confrontación con las viejas ideas.

Cada uno de estos tres lados son necesarios para la construcción del socialismo, y si se descuida la batalla en estos frentes, los lados que son descuidados seguramente van a infectar los otros frentes de lucha. Yo creo que en esta guerra de tres frentes, la clase obrera organizada debería ser la vanguardia en cada uno de estos frentes.

Para terminar quiero hacer hincapié en la importancia de lo que ustedes están haciendo aquí, ya que no hay modelos para imitar, y por lo tanto es necesario inventar. Y ese es el punto que Jesús Dávila señaló antes: “ninguno de nosotros tenemos toda la verdad”. Creo que una de las mejores expresiones de esto es lo que dijo Fidel Castro en noviembre de 2005, él dijo: “Una conclusión que he sacado al cabo de muchos años, entre los muchos errores que hemos cometido todos, el más importante error era creer que alguien sabía de socialismo, o que alguien sabía de cómo se construye el Socialismo”.

Parecía ciencia sabida, tan sabida como el sistema eléctrico concebido por algunos que se consideraban expertos en sistemas eléctricos cuando decían: “Esta es la fórmula, este es el que sabe”.

Creo que esto es algo que nos debería dar a todos una gran humildad, y el reconocimiento de la necesidad de tomar nuestros propios pasos, y en esto hay algo que se dijo acerca de la importancia de la crítica y aquí siempre cito algo que dijo Rosa Luxemburgo: “La clase obrera, reclama el derecho de poder cometer sus errores y así aprender en el proceso de la historia”.

**DOCUMENTO
HISTÓRICO**

El movimiento turinés de los consejos de fábrica

Antonio Gramsci

(Informe enviado al Comité Ejecutivo de la Internacional Comunista en julio de 1920.)

[Julio de 1920, 14-III-1921; L.O.N.; 176-186]

Uno de los miembros de la delegación italiana, recién regresado de la Rusia soviética, contó a los obreros de Turín que la tribuna dispuesta para acoger a la delegación en Kronstadt estaba adornada con la siguiente inscripción: “¡Viva la huelga general de Turín de abril de 1920!”

Los obreros oyeron esa noticia con mucho gusto y gran satisfacción. La mayor parte de los componentes de la delegación italiana que fue a Rusia habían sido contrarios a la huelga general de abril. Sostenían en sus artículos contra la huelga que los obreros turineses habían sido víctimas de una ilusión y habían sobrestimado la importancia de la huelga.

Por eso los obreros turineses se informaron complacidamente del acto de simpatía de los camaradas de Kronstadt, y se dijeron: “Nuestros camaradas comunistas rusos han comprendido y estimado la importancia de la huelga de abril mejor que los oportunistas italianos, dando así a estos últimos una buena lección”.

La huelga de abril

En los meses de febrero y marzo se había producido en Turín un conflicto entre obreros y patronos por cuestiones de horario. Los obreros ocuparon algunas fábricas, de las que fueron desalojados por la policía. Con un arranque de significación tan reducida como es una cuestión de horario (hora solar u hora oficial), la cuestión que en realidad iba a abrirse era la del poder obrero en la fábrica. Los industriales italianos, que a principios de marzo se habían coligado en la *Confindustria* (hoy subsistente con ese mismo nombre), decidieron provocar un choque que llevara a la disolución de los consejos de fábrica. El 28 de marzo cerraron las fábricas, contando con una fuerza de 50.000 soldados. El 3 de abril se declaró la huelga general, que llegó a ser cumplida por 500.000 trabajadores piemonteses de Turín y provincia, pero no se generalizó por toda Italia. El grupo de *L.O.N.*, inspirador de la doctrina --y parcialmente

director de la práctica-- de los consejos obreros, discutió con la dirección del P.S.I., reunida en el Consejo Nacional de Milán por aquellos días, la situación creada. La dirección del P.S.I., no deseosa de cargar con responsabilidades, se inhibió, dejando en manos de la sección turinesa la responsabilidad del ulterior desarrollo. Togliatti y Terracini, que eran los delegados turineses, tras fracasar en el intento de mover todo el partido, tuvieron que reconocer que Turín sola no podía continuar la lucha. Esta terminó el 24 de abril con un acuerdo, bajo los auspicios del Gobierno, que reconocía a las comisiones obreras autonomía en su constitución (por comisarios de sección, según el programa de L.O.N.), pero que sancionaba de todos modos con una derrota la cuestión del poder en la fábrica.

El movimiento turinés de abril fue, en efecto, un acontecimiento grandioso, no sólo en la historia del proletariado italiano, sino en la del europeo y hasta, podemos decirlo, en la historia del proletariado de todo el mundo.

Por primera vez en la historia se dio efectivamente el caso de un proletariado que se lanza a la lucha por el control de la producción sin ser movido a esa acción por el hambre ni por el paro. Además, no fue sólo una minoría, una vanguardia de la clase obrera, la que emprendió la lucha, sino la masa entera de los trabajadores de Turín, que entró en liza y llevó adelante la lucha, sin preocuparse por las privaciones y los sacrificios, hasta el final.

Los metalúrgicos estuvieron en huelga un mes, y las demás categorías diez días.

La huelga general de los últimos diez días se extendió por todo el Piamonte, movilizándolo, aproximadamente, a medio millón de obreros industriales y agrícolas, y afectó, por tanto, casi a cuatro millones de habitantes.

Los capitalistas italianos organizaron todas sus fuerzas para sofocar el movimiento obrero turinés; todos los medios del Estado burgués se pusieron a su disposición, mientras que los obreros sostuvieron la lucha, solos, sin ayuda alguna ni de la dirección del Partido Socialista ni de la Confederación General del Trabajo. Aún más: los dirigentes del Partido y de la Confederación se burlaron de los trabajadores de Turín e hicieron todo lo posible para apartar a los trabajadores y a los campesinos italianos de toda acción revolucionaria con la que quisieran manifestar su solidaridad con los hermanos turineses y prestarles una ayuda eficaz.

Pero los obreros de Turín no perdieron los ánimos. Soportaron todo el peso de la reacción capitalista, observaron disciplina hasta el último momento y

siguieron, también después de la derrota, fieles a la bandera del comunismo y de la revolución mundial.

Anarquistas y sindicalistas

La propaganda de los anarquistas y sindicalistas contra la disciplina de partido y contra la dictadura del proletario no tuvo influencia alguna en las masas, ni siquiera cuando, a causa de la traición de los dirigentes, la huelga terminó con una derrota. Los trabajadores turineses juraron, por el contrario, intensificar la lucha revolucionaria y sostenerla en dos frentes: por una parte, contra la burguesía victoriosa, por otra, contra los jefes traidores.

La conciencia y la disciplina revolucionarias que han demostrado las masas turinesas tienen su base histórica en las condiciones económicas y políticas en las que se ha desarrollado la lucha de clases en Turín.

Turín es un centro de carácter estrictamente industrial. Casi tres cuartas partes de la población, que cuenta medio millón de habitantes, se componen de obreros; los elementos pequeño burgueses son una cantidad ínfima. En Turín, además, hay una masa compacta de empleados y técnicos organizados en los sindicatos y adheridos a la Cámara del Trabajo. Durante todas las grandes huelgas han estado al lado de los obreros y han adquirido, por tanto --la mayor parte al menos, si no todos--, la psicología del verdadero proletariado en lucha contra el capital, por la revolución y el comunismo.

La producción industrial

Vista desde fuera, la producción industrial turinesa está perfectamente centralizada y es homogénea. Ocupa el primer lugar la industria metalúrgica, con unos cincuenta mil obreros y diez mil empleados y técnicos. Sólo en los talleres Fiat trabajan treinta y cinco mil obreros, empleados y técnicos; en las fábricas principales de esa empresa están empleados dieciséis mil obreros que construyen automóviles de todas clases con los sistemas más modernos y perfeccionados.

La producción de automóviles es la característica de la industria metalúrgica turinesa. La mayor parte de la clase obrera está formada por obreros calificados y técnicos, los cuales no tienen, sin embargo, la mentalidad pequeño-burguesa de los obreros calificados de otros países, por ejemplo, de Inglaterra.

La producción automovilística, que ocupa el primer lugar en la industria metalúrgica, ha subordinado a sí misma otras ramas de la producción, como la

industria de la madera y la de la goma.

Los metalúrgicos forman la vanguardia del proletariado turinés. Dadas las particularidades de esa industria, todo movimiento de sus obreros se convierte en un movimiento general de masas y asume un carácter político y revolucionario, aunque al principio no persiguiera más que objetivos sindicales.

Turín no posee más que una organización sindical importante, con noventa mil miembros, que es la Cámara del Trabajo. Los grupos anarquistas y sindicalistas existentes no tienen casi ninguna influencia en la masa obrera, la cual se sitúa firme y resueltamente al lado de la sección del Partido Socialista, compuesta en su mayor parte por obreros comunistas.

El movimiento comunista dispone de las siguientes organizaciones de combate: la sección del partido, con mil quinientos miembros, veintiocho círculos con diez mil socios y veintitrés organizaciones juveniles con dos mil socios.

En cada empresa existe un grupo comunista permanente con dirección propia. Los diversos grupos se unen según la posición topográfica de su empresa en grupos de barrio, los cuales se orientan por un comité directivo situado en la sección del partido; ésta concentra así en sus manos todo el movimiento comunista de la ciudad y la dirección de la masa obrera.

Turín, capital de Italia.

Antes de la revolución burguesa que creó la actual ordenación de la burguesía en Italia, Turín era la capital de un pequeño Estado que comprende el Piamonte, la Liguria y Cerdeña. En aquella época predominaban en Turín la pequeña industria y el comercio.

Después de la unificación del reino de Italia y el traslado de la capitalidad a Roma, pareció que Turín se viera en peligro de perder su importancia. Pero la ciudad superó en poco tiempo la crisis económica y se convirtió en uno de los centros industriales más importantes de Italia. Puede decirse que Italia tiene, tres capitales: Roma como centro administrativo del Estado burgués, Milán como centro comercial y financiero del país (todos los bancos, las oficinas comerciales y los institutos financieros están concentrados en Milán) y, por último, Turín como centro industrial, en el cual la producción de industria ha conseguido su grado de desarrollo más alto. Al trasladarse a Roma la capitalidad emigró de Turín toda la burguesía intelectual pequeña y media, la cual suministró al nuevo Estado burgués el personal administrativo necesario para

su funcionamiento; el desarrollo de la gran industria atrajo, en cambio, a Turín la flor de la clase obrera italiana. El proceso de desarrollo de esta ciudad es interesantísimo desde el punto de vista de la historia italiana y de la revolución proletaria en Italia.

El proletariado turinés se convirtió así en el dirigente espiritual de las masas obreras italianas, que están vinculadas con esta ciudad por múltiples lazos: parentesco, tradición, historia; y por lazos espirituales (el ideal de todo obrero italiano es poder trabajar en Turín).

Todo eso explica por qué las masas obreras de toda Italia deseaban, incluso contra la voluntad de los jefes, manifestar su solidaridad con la huelga general de Turín: ellas ven en esta ciudad el centro, la capital de la revolución comunista, la Petrogrado de la revolución proletaria italiana.

Dos insurrecciones armadas

Durante la guerra imperialista de 1914-18, Turín vio dos insurrecciones armadas: la primera, que estalló en mayo de 1915, tenía el objeto de impedir la intervención de Italia en la guerra contra Alemania (en esta ocasión fue saqueada la Casa del Pueblo); la segunda insurrección, en agosto de 1917, tuvo el carácter de una lucha revolucionaria armada a gran escala.

La noticia de la Revolución de marzo [La Revolución de febrero] en Rusia fue acogida en Turín con alegría indescriptible. Los obreros lloraban de emoción al recibir la noticia de que el zar había sido derrocado por los trabajadores de Petrogrado. Pero los trabajadores turineses no se dejaron burlar por la fraseología demagógica de Kerenski y los mencheviques. Cuando, en julio de 1917 llegó a Turín la delegación enviada por el Sóviet de Petrogrado a la Europa occidental, los delegados Smirnov y Goldemberg, que se presentaron ante una muchedumbre de cincuenta mil obreros, fueron acogidos con ensordecedores gritos de “¡Viva Lenin! ¡Vivan los bolcheviques!”

Goldemberg no quedó demasiado satisfecho de aquella acogida; no conseguía comprender cómo había podido el camarada Lenin conseguir tanta popularidad entre los obreros turineses. Y no hay que olvidar que ese episodio ocurrió tras la represión del levantamiento bolchevique de julio, ni que la prensa burguesa italiana estaba frenética contra Lenin y los bolcheviques, denunciándolos como bandidos, intrigantes, agentes y espías del imperialismo alemán.

Desde el principio de la entrada de Italia en guerra (24 de mayo de 1915), el

proletariado turinés no había hecho ninguna manifestación de masas.

Barricadas, trincheras, alambradas

La imponente concentración celebrada en honor de los delegados del Sóviet de Petrogrado marcó el comienzo de un nuevo período de movimientos de masas. Antes de un mes los trabajadores turineses se levantaban con las armas en la mano contra el imperialismo y el militarismo italiano. La insurrección estalló el 23 de agosto de 1917. Durante cinco días los obreros combatieron en las calles de la ciudad. Los insurrectos, que disponían de fusiles, granadas y ametralladoras, consiguieron incluso ocupar algunos barrios de la ciudad e intentaron tres o cuatro veces apoderarse del centro, donde se encontraban las instituciones gubernativas y los puestos de mando militares.

Pero los dos años de guerra y de reacción habían debilitado la antes fuerte organización del proletariado, y los obreros, inferiormente armados, fueron vencidos. En vano esperaron un apoyo de los soldados; éstos se dejaron engañar por la insinuación de que la insurrección había sido organizada por los alemanes.

El pueblo levantó barricadas, abrió trincheras, rodeó algunos barrios con alambradas electrificadas y rechazó durante cinco días todos los ataques de las tropas y de la policía. Cayeron más de quinientos obreros y más de dos mil fueron heridos gravemente. Tras la derrota, los mejores elementos fueron detenidos y desterrados, y el movimiento proletario perdió intensidad revolucionaria. Pero los sentimientos comunistas del proletariado turinés no se apagaron.

Puede verse una prueba de ello en el siguiente episodio: poco tiempo después de la insurrección de agosto se celebraron las elecciones para el Consejo administrativo de la Alianza Cooperativa Turinesa, una inmensa organización que realiza el suministro de la cuarta parte de la población de Turín.

La Alianza Cooperativa

La A.C.T. está compuesta por la Cooperativa de los ferroviarios y por la Asociación general de los obreros. Desde hacia muchos años la sección socialista había conquistado el Consejo de administración, pero en estas circunstancias posteriores a la insurrección la sección del partido no estaba en condiciones de desarrollar una agitación activa en el seno de las masas obreras.

El capital de la Alianza estaba en su mayor parte formado por acciones de la cooperativa ferroviaria, perteneciente a los ferroviarios y a sus familias. El

desarrollo de la Alianza había aumentado el valor de las acciones de 50 a 700 liras. Pero el partido consiguió convencer a los accionistas de que una cooperativa obrera tiene como objetivo, no el beneficio de los individuos, sino el refuerzo de los medios de lucha revolucionaria, y los accionistas se contentaron con un dividendo del 3,5 por 100 sobre el valor nominal de 50 liras, en vez de sobre el valor real de 700. Tras la insurrección de agosto se constituyó, con el apoyo de la policía y de la prensa burguesa y reformista, un comité de ferroviarios que se propuso arrancar al Partido Socialista el predominio en el Consejo de administración. Este comité propuso a los accionistas liquidarles inmediatamente la diferencia de 650 liras entre el valor nominal y el corriente de cada acción; prometió también a los ferroviarios varias prerrogativas en la distribución de productos alimenticios. Los traidores reformistas y la prensa burguesa pusieron en obra todos los medios de propaganda y de agitación para transformar la cooperativa de organización obrera que era en empresa comercial de carácter pequeño-burgués. La clase obrera estaba al mismo tiempo expuesta a persecuciones de todo tipo. La censura amordazó la voz de la sección socialista. Pero, a pesar de todas las persecuciones y de todos los obstáculos, los socialistas, que no abandonaron ni por un instante su tesis de que la cooperativa obrera es un medio de lucha de clases, consiguieron de nuevo la mayoría en la Alianza Cooperativa.

El Partido Socialista obtuvo 700 votos de los 800 emitidos, aunque la mayoría de los electores eran ferroviarios, de los que se temía que, tras la derrota de la insurrección de agosto, manifestaran alguna vacilación y hasta tendencias reaccionarias.

En la posguerra

Tras la terminación de la guerra imperialista el movimiento proletario hizo progresos rápidos. La masa obrera de Turín comprendió que el período histórico abierto por la guerra era profundamente diverso de la época anterior a la guerra. La clase obrera turinesa intuyó inmediatamente que la III Internacional es una organización del proletariado mundial para la dirección de la guerra civil, para la conquista del poder político, para la institución de la dictadura proletaria, para la creación de un orden nuevo en las relaciones económicas y sociales. Los problemas económicos y políticos de la revolución eran objeto de discusión en todas las asambleas obreras. Las mejores fuerzas de la vanguardia obrera se reunieron para difundir un semanario de orientación

comunista, *L'Ordine Nuovo*. En las columnas de este semanario se trataron los varios problemas de la revolución: la organización revolucionaria de las masas que tenían que conquistar los sindicatos para la causa del comunismo; la transposición de la lucha sindical, desde el terreno mezquinamente corporativo y reformista al terreno de la lucha revolucionaria; del control de la producción y de la dictadura del proletariado. También la cuestión de los Consejos de fábrica se puso al orden del día.

En las empresas de Turín existían ya antes pequeños comités obreros, reconocidos por los capitalistas, y algunos de ellos habían iniciado ya la lucha contra el funcionarismo, el espíritu reformista y las tendencias constitucionalistas o legalistas de los sindicatos.

Pero la mayor parte de esos comités no eran sino criaturas de los sindicatos; las listas de los candidatos a esos comités (comisiones internas) eran propuestas por las organizaciones sindicales, las cuales seleccionaban preferentemente obreros de tendencias oportunistas que no molestaran a los patronos y que sofocaran en germen cualquier acción de masas. Los seguidores de *L'Ordine Nuovo* propugnaron en su propaganda, ante todo, la transformación de las comisiones internas, y el principio de que la formación de las listas de candidatos tenía que hacerse en el seno de la masa obrera, y no en las cimas de la burocracia sindical. Las tareas que indicaron a los Consejos de Fábrica fueron el control de la producción, el armamento y la preparación militar de las masas, su preparación política y técnica. Ya no tenían que seguir cumpliendo los Consejos su antigua función de perros de guardia protectores de los intereses de la clase dominante, ni frenar a las masas en sus acciones contra el régimen capitalista.

El entusiasmo por los Consejos

La propaganda por los Consejos de Fábrica fue acogida con entusiasmo por las masas; en el curso de medio año se constituyeron Consejos en todas las fábricas y todos los talleres metalúrgicos; los comunistas conquistaron la mayoría en el sindicato metalúrgico; el principio de los Consejos de Fábrica y del control de la producción se aprobó y aceptó por la mayoría del Congreso y por la mayor parte de los sindicatos pertenecientes a la Cámara del Trabajo.

La organización de los Consejos de Fábrica se basa en los siguientes principios: en cada fábrica, en cada taller, se constituye un organismo sobre la base de la representación (y no sobre la base del antiguo sistema burocrático), el cual

realiza la fuerza del proletariado, lucha contra el orden capitalista o ejerce el control de la producción, educando a toda la masa obrera para la lucha revolucionaria y para la creación del Estado obrero. El Consejo de fábrica tiene que constituirse según el principio de la organización por industria; tiene que representar para la clase obrera el modelo de la sociedad comunista, a la cual se llegará por la dictadura del proletariado; en esa sociedad no habrá ya división en clases, todas las relaciones humanas estarán reguladas según las exigencias técnicas de la producción y de la organización correspondiente y no estarán subordinadas a un poder estatal organizado. La clase obrera tiene que comprender toda la hermosura y nobleza del ideal por el cual lucha y se sacrifica; tiene que darse cuenta de que para llegar a ese ideal hay que pasar por algunas etapas; debe reconocer la necesidad de la disciplina revolucionaria y de la dictadura.

Cada empresa se subdivide en secciones y cada sección en equipos de oficio: cada equipo realiza una parte determinada del trabajo; los obreros de cada equipo eligen un obrero con mandato imperativo y condicionado. La asamblea de los delegados de toda la empresa forma un Consejo que elige de su seno un comité ejecutivo. La asamblea de los secretarios políticos de los comités ejecutivos forma el comité central de los Consejos, el cual elige, a su vez, de su seno, un comité urbano de estudio para la organización de la propaganda, la elaboración de los planes de trabajo, la aprobación de los proyectos y de las propuestas de las varias empresas y hasta de los obreros individuales, y, por último, para la dirección de todo el movimiento.

Ese comité de estudio, presidido por Palmiro Togliatti, fue uno de los canales de influencia del grupo de *L.O.N.* en el movimiento de los Consejos de Fábrica. El comité fue uno de los firmantes del manifiesto *Por el Congreso de los consejos de fábrica*, publicado por *L.O.N.* durante las huelgas de abril.

Consejos y comisiones internas durante las huelgas

Algunas tareas de los Consejos de fábrica tienen un carácter estrictamente técnico y hasta industrial, como, por ejemplo, el control del personal técnico, el despido de empleados que se muestren enemigos de la clase obrera, la lucha con la dirección por la conquista de derechos y libertades, el control de la producción de la empresa y de las operaciones financieras.

Los Consejos de Fábrica arraigaron pronto. Las masas acogieron gustosas esta forma de organización comunista, se reunieron en torno de los comités

ejecutivos y apoyaron enérgicamente la lucha contra la autocracia capitalista. Aunque ni los industriales ni la burocracia sindical quisieron reconocer a los Consejos y sus comités, éstos consiguieron éxitos notables: echaron a los agentes y espías de los capitalistas, establecieron relaciones con los empleados y con los técnicos para obtener información financiera e industrial; por lo que hace a los asuntos de la empresa, concentraron en sus manos el poder disciplinario y mostraron a las masas desunidas y disgregadas lo que significa la gestión directa de los obreros en la industria.

La actividad de los Consejos y de las comisiones internas se manifestó más claramente durante las huelgas; estas huelgas perdieron su carácter impulsivo, fortuito, y se convirtieron en expresión de la actividad consciente de las masas revolucionarias. La organización técnica de los Consejos y de las comisiones internas, su capacidad de acción, se perfeccionó tanto que fue posible obtener en cinco minutos la suspensión del trabajo de 16.000 obreros dispersos por 42 secciones de la Fiat. El 3 de diciembre de 1919, los Consejos de Fábrica dieron una prueba tangible de su capacidad de dirigir movimientos de masa de gran estilo; por orden de la sección socialista, que concentraba en sus manos todo el mecanismo del movimiento de masas, los Consejos de fábrica movilizaron sin preparación alguna, en el curso de una hora, 120.000 obreros organizados por empresas. Una hora después, el ejército proletario se precipitaba como una avalancha hasta el centro de la ciudad y barría de calles y plazas a toda la canalla nacionalista y militarista.

La lucha contra los Consejos

En cabeza del movimiento para la constitución de los Consejos de Fábrica se encontraron los comunistas de la sección socialista y de las organizaciones sindicales; también colaboraron los anarquistas, que intentaron contraponer su fraseología ampulosa al lenguaje claro y preciso de los comunistas marxistas.

Pero el movimiento chocó con la encarnizada resistencia de los funcionarios sindicales, de la dirección del Partido Socialista y del *Avanti!* La polémica de esa gente se basaba en la diferencia entre el concepto de Consejo de Fábrica y el de Sóviet. Sus conclusiones tuvieron un carácter puramente teórico, abstracto, burocrático. Detrás de sus frases altisonantes se escondía el deseo de evitar la participación directa de las masas en la lucha revolucionaria, el deseo de conservar la tutela de las organizaciones sindicales sobre las masas.

Los componentes de la dirección del partido se negaron siempre a tomar la iniciativa de una acción revolucionaria mientras no existiera un plan de acción coordinado, pero no hicieron nunca nada por preparar y elaborar ese plan.

El movimiento turinés no consiguió rebasar el ámbito local; porque todo el mecanismo burocrático de los sindicatos se puso en movimiento para impedir que las masas obreras de las demás partes de Italia siguieran el ejemplo de Turín. El movimiento turinés fue objeto de burlas, escarnecido, calumniado y criticado de todas las maneras posibles.

Las ásperas críticas de los organismos sindicales y de la dirección del Partido Socialista animaron nuevamente a los capitalistas, los cuales no tuvieron ya freno alguno en su lucha contra el proletariado turinés y contra los Consejos de Fábrica. La conferencia de los industriales celebrada en marzo de 1920 en Milán elaboró un plan de ataque; pero los “tutores de la clase obrera”, las organizaciones económicas y políticas, no se preocuparon por ello. Por todos abandonado, el proletariado turinés se vio obligado a enfrentarse él solo, con sus solas fuerzas, con el capitalismo de toda la nación y con el poder del Estado. Turín fue inundado por un ejército de policías; alrededor de la ciudad se emplazaron cañones y ametralladoras en los puntos estratégicos. Y una vez dispuesto todo ese aparato militar, los capitalistas empezaron a provocar al proletariado. Es verdad que ante esas gravísimas condiciones de lucha el proletariado vaciló antes de aceptar el reto; pero cuando se vio que el choque era inevitable, la clase obrera salió valerosamente de sus posiciones de reserva y quiso reanudar la lucha hasta un final victorioso.

El Consejo socialista nacional de Milán

Los metalúrgicos estuvieron en huelga un mes entero, y las demás categorías diez días; la industria se detuvo en toda la provincia y se paralizaron las comunicaciones. Pero el proletariado turinés quedó aislado del resto de Italia; los órganos centrales no hicieron nada por ayudarle; no publicaron siquiera un manifiesto para explicar al pueblo italiano la importancia de la lucha de los trabajadores turineses: el *Avanti!* se negó incluso a publicar el manifiesto de la sección turinesa del partido. Los camaradas turineses recibieron de todas partes los epítetos de anarquistas y aventureros. En aquella época tenía que celebrarse en Turín el Consejo Nacional del Partido; pero la reunión se trasladó a Milán, porque una ciudad “presa de una huelga general” pareció poco adecuada como teatro de discusiones socialistas.

En esa ocasión se manifestó toda la impotencia de los hombres puestos a dirigir el partido; mientras la masa obrera defendía valerosamente en Turín los Consejos de Fábrica, la primera organización basada en la democracia obrera, encarnación del poder proletario, en Milán charlaban de proyectos y métodos teóricos para la formación de los Consejos como forma de poder político que el proletariado habría de conquistar; se discutía sobre la manera de organizar conquistas que no se habían conseguido y se abandonaba al proletariado turinés a su destino, se dejaba a la burguesía la posibilidad de destruir el poder obrero ya conquistado.

Las masas proletarias italianas manifestaron su solidaridad con los compañeros turineses de varios modos: los ferroviarios de Pisa, Livorno y Florencia se negaron a transportar las tropas destinadas a Turín; los trabajadores portuarios y los marineros de Livorno y Génova sabotaron el movimiento en los puertos; el proletariado de muchas ciudades se lanzó a la huelga a pesar de las órdenes de los sindicatos en contra de ella.

La huelga general de Turín y del Piamonte chocó con el sabotaje y la resistencia de las organizaciones sindicales y del partido mismo. Pero tuvo una gran importancia educativa, porque demostró que es posible la unión práctica de los obreros y los campesinos, y volvió a probar la urgente necesidad de luchar contra todo el mecanismo burocrático de las organizaciones sindicales, que son el apoyo más sólido de la obra oportunista de los parlamentarios y de los reformistas, tendiente a sofocar todo movimiento revolucionario de las masas trabajadoras.

ANEXO

Papel de la clase trabajadora en la solución de la situación del sistema eléctrico nacional a favor de la profundización de la revolución bolivariana

Introducción

La Universidad Bolivariana de Trabajadores “Jesús Rivero” asumiendo la situación del sistema eléctrico como un problema nacional, se ha dispuesto a colaborar en la orientación del país sobre el tema, contribuyendo al esclarecimiento de la situación planteada en el Sistema Eléctrico Nacional (SEN), mediante la investigación social, con el objetivo de analizar científicamente sus raíces históricas, políticas, económicas y de clase y desde ella, caracterizar el modelo diseñado, su concepción y su relación con la política de inclusión social impulsada por la Revolución Bolivariana, determinar los problemas fundamentales que presenta en la actualidad y aportar soluciones orientadas al logro de la suprema felicidad social.

En ese orden de ideas los trabajadores y trabajadoras participantes como facilitadores o facilitadoras y estudiantes en el programa de electricidad junto a otros compañeros y compañeras, trabajadoras y trabajadores, conocedores del SEN, desarrollando el método de aproximaciones sucesivas, iniciamos un intercambio de conocimiento desde nuestra práctica social productiva cuya segunda aproximación sobre el tema se expone en el presente documento como fundamento para el debate colectivo, como clase trabajadora, que permita profundizar el conocimiento área por área del Sistema Eléctrico Nacional desde el mismo sitio donde se labora y así aproximarnos en gran medida a establecer la realidad de dicho Sistema a los fines de generar la transformación estructural del mismo, requerida por el desarrollo de la industrialización e inclusión social.

Esta segunda aproximación contiene los siguientes aspectos:

I. Caracterización del Sistema Eléctrico Nacional

II. Antecedentes del Sistema Eléctrico Nacional

III. Contradicciones del sistema Eléctrico Nacional.

IV. Papel de la clase trabajadora en la resolución de la situación del sistema eléctrico nacional a favor de la profundización de la Revolución Bolivariana

I.- Caracterización del Sistema Eléctrico Nacional

El Sistema Eléctrico Nacional (SEN) está estructurado para la generación de la energía eléctrica como una mercancía, esto en el marco del papel que nos ha otorgado el Capitalismo en la División Mundial del Trabajo como simples suplidores de materia prima y operadores y mantenedores de equipos ajenos, de tal manera que en sí mismo sea tecnológicamente dependiente de las transnacionales y cuya orientación es soportar esta dependencia en todas las áreas de la economía y en consecuencia de la Política. Esto establece a los dueños del Capital Monopolista Transnacional y a la oligarquía local asociada a ella como la base social que ha diseñado el SEN implantado para satisfacer sus propios intereses que para fomentar la creación de un modelo de desarrollo económico y social endógeno y autosustentado.

Lo antes mencionado determina que el SEN sea intrínsecamente inestable y que no esté preparado para dar respuestas al desarrollo social nacional expresado en la inclusión social impulsado por la Revolución Bolivariana.

Técnicamente la inestabilidad eléctrica se manifiesta en la violación constante de los límites de transmisión y la ruptura del equilibrio entre potencia mecánica y potencia eléctrica que debe haber en el parque de generación para poder mantener su sincronismo, causado por el estancamiento del desarrollo requerido del SEN para soportar el crecimiento de la demanda eléctrica generada por la inclusión cada vez mayor de la población al acceso de este bien de uso y por el avance en la industrialización del país. Todo ello obedece a que el modelo en base al cual fue diseñado el SEN no tenía como objetivo o propósito el desarrollo soberano de nuestras fuerzas productivas en función de satisfacer las necesidades de energía eléctrica de toda la población.

La inestabilidad del SEN está sustentada en las siguientes características:

1- Diseño de un Sistema Eléctrico Nacional supeditado a la realidad Rentista de nuestra economía, propia de una economía basada en la extracción de materia prima, en correspondencia con esto un sistema dependiente tecnológicamente de las empresas transnacionales. No diseñamos ni construimos nuestros equipos y se establece como política principal la simple sustitución de equipos, comprados estos a las empresas transnacionales, en detrimento del desarrollo científico tecnológico soberano y del mantenimiento y operación consciente del Sistema Eléctrico Nacional. Ejemplos de esta dependencia son:

1.1 Todos los sistemas SCADA o Manejadores de Sistemas de Potencia utilizados por las empresas del SEN son comprados a empresas transnacionales

(SIEMENS, ABB), limitándonos, nosotros, a la simple operación y a la dependencia de las empresas transnacionales para el mantenimiento, reprogramación y actualización de esta herramienta fundamental, que es la que nos permite vía microonda o fibra óptica transmitir y recibir la onda portadora de las señales discretas y analógicas necesarias para observar, operar, controlar, predecir, programar y planificar el comportamiento del SEN. Esta situación permite la intervención del cerebro del SEN por parte de empresas transnacionales.

1.2 No fabricamos nuestros generadores, interruptores de potencia, transformadores de potencia (fabricamos hasta muy baja potencia), transformadores de medición, fuentes de poder, antenas remotas, UPS, rectificadores, inversores, convertidores, protecciones y ni siquiera seccionadores, entre otras cosas.

2- Desarrollo de un plan agresivo de no mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos, ejemplo de esto es:

2.1- Nuestra capacidad instalada de generación eléctrica, para Septiembre de 2009 es de 23.547 MW, nuestra Demanda Máxima Histórica es de 17.337 MW, ocurrida ésta el mismo mes, es decir tenemos una diferencia a favor de nuestra generación instalada de 6.210 MW con respecto al pico máximo al que ha llegado la carga y aun así hemos tenido que establecer programas de botes de carga (racionamiento) a diferentes horas y en diferentes estados. Esto muestra que un alto porcentaje de nuestro parque de generación está indisponible y esta indisponibilidad corresponde en mayor porcentaje a la generación termoeléctrica ubicada en varias regiones del país. Esto nos permite inferir la falta de mantenimiento de nuestro parque de generación, siendo esto política del Capitalismo mundial para crear la falsa conciencia de que las empresas públicas son ineficientes y así justificar que el SEN debe ser privatizado. Véase tabla referida a las estadísticas mencionadas (Septiembre de 2009), reflejadas por el Centro Nacional de Gestión (CNG).

2.2- Deterioro de las líneas de transmisión y distribución, producto de la contaminación ambiental y otros factores, que inciden en los valores tan elevados de los índices de fallas, esto es comparándolos con los índices de otros países con sistemas eléctricos similares.



De los datos referidos se deduce que aproximadamente un 50 % de la generación termoeléctrica e hidráulica del resto del País está indisponible.

3- Las operaciones del SEN, en correspondencia con el contexto de dependencia en el que se desarrollan en favor de la clase capitalista mundial, se rigen en gran medida por normas, procedimientos y manuales que no son producto de nuestra práctica social productiva si no que son importadas junto con los equipos, teniendo esto como trasfondo los intereses mercantilistas.

Estas normas, procedimientos y manuales se aplican en muchos casos de manera mecánica sin entender la relatividad de éstas y su sujeción a las leyes físicas que rigen a la electricidad.

Ejemplos de esto es:

3.1- La aplicación de manuales de operación del sistema eléctrico nacional como que si las instalaciones estuviesen nuevas, sin tener en cuenta que manuales que no han sido adaptados al desgaste, cambio y transformaciones que han sufrido las mismas.

3.2- Desconocimiento o indiferencia en el tema de la incidencia positiva que tiene en la Estabilidad Transitoria y Estacionaria del Sistema Eléctrico Nacional la compensación de Potencia Reactiva por parte de los Turbo-Generadores Eléctricos (disminuyendo el Ángulo de potencia y en consecuencia distanciándolo del ángulo crítico de embalamiento de los generadores) u otros

componentes como Bancos de Condensadores y Motores Síncronos. En este mismo sentido se anexa tabla que compara la generación promedio y demanda máxima de los años 2007, 2008 y 2009, esta muestra que la generación para Septiembre de 2009 ha mejorado con respecto a su relación con la demanda máxima, siendo esto significado de mayor estabilidad (partiendo de que se sigue manteniendo la reserva rodante necesaria), sin embargo los botes de carga (racionamientos), se vienen intensificando.



4- Concentración del Parque de Generación en una zona específica del país, la cual no es céntrica y crea dependencia en gran medida de la fuente hidroeléctrica.

Este es el caso de Guayana donde a través de la generación hidroeléctrica instalada en Macagua, Guri y Caruachi se concentra el 62,9 % de la generación instalada en el país.

Esta concentración de generación en el área se debe a la riqueza mineral de Guayana (hierro, acero, oro, bauxita) en función de desarrollar en el país la economía de extracción favorable a los intereses del Capital Monopolista Transnacional.

Esto trae como consecuencia, que debido a la gran distancia que deben

tener las líneas de transmisión para suplir a todo el país desde Guayana, se violen los límites de transmisión, haya gran cantidad de energía eléctrica que se transforma en calor a través de su paso por las líneas de transmisión (perdidas técnicas) y la existencia de bajos perfiles de tensión en las áreas lejanas, incidiendo esto de forma negativa en la estabilidad del SEN y en la calidad de la energía entregada a los usuarios.

5- El establecimiento de una estructura organizativa burocratizada donde la instancia administrativa

(Gerencia) asume el rol de dirección en sustitución de la Gestión directa y democrática por parte de los trabajadores en su conjunto, por lo que dicha Gerencia aun cuando se declara comprometida con el proceso revolucionario fue formada en el sistema ideológico burgués y en consecuencia en su ejecución práctica prevalece la formación a la que fue sometida durante años.

6- Existencia de un sistema de capacitación y adiestramiento para los trabajadores de las empresas que es fragmentador del conocimiento y orientado por los intereses imperialista, esto en sustitución del desarrollo de la autoformación colectiva, integral y permanente de la Clase Trabajadora en beneficio del desarrollo integral de la nación. Esta realidad permite reproducir la formación de los trabajadores para la dependencia y el desclasamiento. En este mismo sentido no existe el desarrollo de un plan de formación (más allá de algunas acciones aisladas) para la población en general a los fines que conozcan su SEN.

7- Un sistema interconectado físicamente y funcionalmente desestructurado, dado que cada empresa, a través de los Despachos de Carga correspondientes y el Centro Nacional de Gestión operan el sistema como “islas” donde priva el carácter mercantilista de la energía eléctrica y por otro lado no fluye la información entre los Operadores, Programadores y Planificadores de los diferentes Despachos de Carga, estableciendo esto la carencia de una dirección centralizada.

8- Vulnerabilidad en el resguardo de las instalaciones, tanto en el acceso físico a estas como en su visualización e intervención vía remota a través de los Sistemas SCADA los cuales pueden ser intervenidos por empresas extranjeras proveedoras de la tecnología.

9- Aun cuando existen en las universidades, tecnológicos, institutos de I+D y en la propia empresa, laboratorios que pudieran ser utilizados para la certificación de equipos, no existe en Venezuela ninguna legislación que obligue

a las empresas que venden tecnologías para el sector eléctrico, a certificar sus equipos en el país.

Venezuela es uno de los pocos países que cuenta con una ley orgánica para darle estructura al sistema nacional de la calidad (Ley Orgánica del Sistema Venezolano para la Calidad) y sin embargo no ha sido posible implementarla para que apoye efectivamente el desarrollo económico y social del país.

10- Existe un alto porcentaje de generación de energía eléctrica que se pierde o despilfarra debido a:

9.1- Alto porcentaje de pérdidas técnicas y no técnicas, históricamente cercanas al 50%, valor que está muy por encima de los valores presentados por cualquier país latinoamericano con sistemas de potencia similares. Adicionalmente, falta total de interés por investigar el origen de las mismas para su desagregación y disminución.

9.2- La arquitectura de nuestras ciudades obedece a la concepción mercantilista de la electricidad, estableciendo grandes centros de consumo que no producen nada si no que simplemente comercian bienes y a los que se les estimula a que tenga alto consumo de energía eléctrica del SEN para así aumentar la facturación de las empresas de electricidad, esto en detrimento de la estabilidad del SEN.

9.3- Los Diseños arquitectónicos en general están orientados al alto consumo de energía eléctrica.

9.4- Sin ser lo determinante y aclarando que es producto de la alienación consumista que nos ha inculcado el capitalismo, también nosotros como pueblo aportamos a la transformación innecesaria de la energía eléctrica.

11- El sistema adolece de una Ley cónsona con la concepción de la energía como un derecho humano que establezca el deber de su uso racional y los lineamientos del sistema eléctrico acordes con el Plan de Desarrollo Nacional impulsado por la Revolución Bolivariana. En este mismo sentido el actual proyecto de Ley que se discute en la Asamblea Nacional no ha tenido la participación protagónica de los trabajadores de la electricidad y el pueblo en general.

Lo mencionado son las condiciones objetivas y subjetivas que no han permitido, por ahora, resolver de manera favorable para la Revolución Bolivariana la contradicción entre los lineamientos emanados por el ejecutivo nacional y la política ejecutada en lo referente al SEN.

II.- Antecedentes del sistema eléctrico nacional

Base social del sistema eléctrico nacional

El sistema eléctrico evoluciona de acuerdo a la humanidad encontrándose en estos momentos en la fase capitalista, en Venezuela se crea a partir de iniciativas privadas, y el desarrollo industrial siempre se ha generado con niveles de obsolescencia tecnológica y atendiendo a intereses particulares que permiten la reorganización de capital en tiempos de crisis del propio sistema.

La industrialización capitalista, y en nuestro caso de país explotado dentro de la división de clases mundial, nos impone el ritmo de desarrollo del Sistema Eléctrico Nacional, orientándolo así al mayor aprovechamiento de la economía de extracción.

Este desarrollo es una política generada desde el Estado Burgués pro-imperialista que genera lineamientos sobre la base de los intereses de la oligarquía local asociada al capital internacional.

En síntesis, la base social (como ya se ha dicho en la caracterización inicial), que impulsó la creación del sistema fue la oligarquía local asociada al capital internacional y esa base social determinó las características del sistema eléctrico nacional, por lo que al entrar en crisis el poder de su base social entró en crisis también el sistema desarrollado desde ella.

Concepción

El sistema fue concebido por la oligarquía local asociada al imperialismo para generar la energía eléctrica como una mercancía que debía distribuirse a través del mercado en función del crecimiento del sistema capitalista mundial y de sus intereses particulares, y en correspondencia con esto el desarrollo de la economía rentista, basada en la extracción de materia prima, en nuestro país.

III.- Contradicciones del sistema eléctrico nacional

El sistema eléctrico nacional presenta las siguientes contradicciones:

1.- La contradicción entre la concepción del sistema como generador de mercancías para el desarrollo del capitalismo a través del mercado y la concepción de la revolución bolivariana de la energía eléctrica como derecho humano en función de la implementación de los planes de desarrollo nacional para la satisfacción de las necesidades sociales fundamentales.

2.- La contradicción entre el desarrollo soberano del SEN y la dependencia tecnológica que frena el desarrollo de tecnologías apropiadas a la concepción de la revolución bolivariana y los intereses de la Nación 3.- La contradicción entre la necesidad de cambiar la base social capitalista en el sistema eléctrico nacional por la base social del trabajo y la falta de conciencia social de la clase trabajadora y la estructura administrativa que obstaculiza su participación.

4.- La contradicción entre el aumento de la demanda eléctrica debido a la inclusión social y la industrialización y las limitaciones del SEN generadas por la falta de mantenimiento, falta de comunicación entre los distintos componentes del sistema, la obsolescencia tecnológica y la ausencia de un sistema de dirección centralizado que impulse la ejecución de las políticas emanadas del ejecutivo nacional.

Contradicción principal

La contradicción principal que viene generando la dinámica política y social entorno al sistema eléctrico nacional, es la existente entre un SEN no orientado a la inclusión de toda la población al acceso de la energía eléctrica y el desarrollo soberano de nuestras fuerzas productivas y la inclusión social y el desarrollo industrial que viene generando la Revolución Bolivariana en función de la construcción del Socialismo.

Contradicción fundamental

La contradicción fundamental del sistema eléctrico es la existente entre la política revolucionaria impulsada por el ejecutivo nacional y la base social que ideológicamente sigue prevaleciendo en la práctica desarrollada en el sistema eléctrico nacional.

Al cambiar la base social del capital por el trabajo necesariamente cambiará la concepción y con ella la forma de dirección del sistema eléctrico nacional, armonizando la política impulsada por el ejecutivo nacional con la gestión directa y democrática de la clase trabajadora bajo la dirección del ejecutivo nacional.

IV.-Papel de la clase trabajadora en la resolución de la situación del sistema eléctrico nacional a favor de la profundización de la revolución bolivariana

Corresponde a la clase trabajadora desarrollar un proceso sistemático de

estudio de la situación del sistema eléctrico nacional y aportar soluciones prácticas y ejecutables a corto, mediano y largo plazo, orientadas a la construcción de un Sistema Eléctrico Nacional soberano tecnológicamente, que responda al desarrollo independiente de nuestras fuerzas productivas y al acceso a la energía eléctrica por parte de toda la población.

Esto debe iniciar con el diagnóstico, centro por centro, precisando los problemas técnicos, tecnológicos y de gestión que afectan el funcionamiento del sistema como un todo armónico, dar respuestas inmediatas a las situaciones resolubles con los instrumentos a su alcance y proponer soluciones a mediano y a largo plazo determinando la participación protagónica de la clase trabajadora en la solución de los mismos.

En este sentido debemos desarrollar el siguiente programa mínimo para resolver la situación actual, con miras a la transformación estructural:

1- Elaborar documento base para la discusión integral como Clase Trabajadora sobre la realidad del SEN y su transformación revolucionaria.

2- Elaborar instrumento y matriz de evaluación integral.

3- Generar la discusión como Clase Trabajadora en todas las áreas operativas del SEN, apuntando hacia la solución de problemas de manera inmediata y construyendo el plan para la transformación revolucionaria.

4- Constituir equipos de investigación y dirección en las diferentes áreas operativas, que actúen de manera coordinada en función de la resolución de la coyuntura actual.

5- Desarrollar un Sistema comunicacional para el combate por la construcción del Sistema Eléctrico Nacional requerido para la profundización de la Revolución Bolivariana, la satisfacción de las necesidades sociales y la construcción del socialismo.

6- Realizar Asamblea general con los trabajadores de la electricidad para acordar políticas nacionales en conjunto con el ejecutivo nacional.

7- Construir el Sistema de Gestión Directa y Democrática por parte de la clase trabajadora, bajo la dirección del ejecutivo y orientado a satisfacer las necesidades sociales de forma eficiente, eficaz y efectiva.

Índice

Presentación.....	9
“Lo que fue privatizado nacionalícese”.....	13
Artículos y entrevistas al calor de los acontecimientos	23
Sólo con la participación de los trabajadores el sector eléctrico tendrá una salida	56
El protagonismo de los trabajadores para lograr la transformación socialista de las empresas básicas de Guayana.....	94
La participación de los trabajadores y trabajadoras en las empresas: un cambio cualitativo esencial	117
“Control obrero, consejo de fábrica y economía social” en Bolívar: “Venezuela está en el centro de la revolución mundial”.....	121
El movimiento turinés de los consejos de fábrica.....	129
Papel de la clase trabajadora en la solución de la situación del sistema eléctrico nacional a favor de la profundización de la revolución bolivariana.....	143

