

**Experiencia de
Cogestión en CADAFE y
el papel del Movimiento
Sindical en dicho
proceso.
Lecciones aprendidas y
estrategias para avanzar.**

Guillermo Cerceau

Julio, 2007



Experiencia de Cogestión en CADAFE y el papel del Movimiento Sindical en dicho Proceso.

Lecciones aprendidas y estrategias para avanzar

Guillermo Cerceau

Julio, 2007

Los análisis y opiniones contenidos en el presente documento son responsabilidad del autor, y en nada comprometen al Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS), como organizaciones que asumieron el compromiso de coordinar su elaboración y promover su debate público.

ÍNDICE

Aclaración necesaria	3
Introducción	5
I. Síntesis histórica del Proceso de Cogestión de CADAPE	7
II. Mapa conceptual de la Cogestión en CADAPE.....	12
1. Marco conceptual.....	12
2. Estructura organizativa planteada.....	15
3. Listado de los documentos producidos durante el proceso de Cogestión	16
III. Análisis de actores y línea de fuerza que determinaron la evolución del proceso	18
IV. Balance de logros y obstáculos.....	20
V. Algunos señalamientos a modo de conclusión	21
VI. Recapitulación	23
Notas:	27

Las pocas experiencias que se vienen implementando identificadas como cogestión, son de naturaleza diversa, heterogéneas, carentes de un marco normativo propio, y con insuficiente análisis y debate en el mismo seno de los involucrados. De ahí que se presenten controversias en su propio devenir, poniendo en entredicho el futuro de la propuesta. Es necesario que en el seno del movimiento de los trabajadores se produzca un análisis detenido de este proyecto, lo que ha de traer consecuencias en la definición de la estructura adecuada para su funcionamiento.

Héctor Lucena (1)

Aclaración necesaria

En la Compañía Anónima de Administración y Fomento Eléctrico y sus Empresas Filiales (CADAFE) se diseñó y se puso en práctica (de manera limitada) en el período 2003-2006, un proceso de cogestión que, aunque se inspiró en diversas fuentes conceptuales y en experiencias de otros países, puede decirse que, en su esencia, fue original, entendiéndose por este calificativo que sus diversos elementos respondieron a una realidad concreta, que se alimentó de una práctica sindical de lucha y toma de conciencia de varios años y que encontró su oportunidad de desarrollo en una coyuntura histórica inédita en Venezuela.

El presente documento tiene como objetivo general hacer un recuento de los aspectos históricos, conceptuales y metodológicos de dicho proceso, para facilitar su estudio y comprensión, así como para contribuir a los debates que en este momento se dan en el país en torno al papel de los trabajadores en la gestión de las empresas, la creación de los consejos de trabajadores, el papel de los sindicatos en nuestro tiempo, y en general, los temas relacionados con el protagonismo de los trabajadores en la construcción de lo que se ha denominado Socialismo del Siglo XXI.

En este sentido, se pretende elaborar una síntesis histórica de las etapas del proceso, con énfasis en sus logros, dificultades y diversos episodios que culminaron en su actual estancamiento; presentar el entramado conceptual de los diversos planteamientos teóricos, de los documentos, proyectos y propuestas realizados por los trabajadores, así como intentar un balance del proceso que permita pensar las estrategias para la acción sindical futura en relación con estos temas.

Hemos tratado de presentar, según nuestro mejor entendimiento, la perspectiva de los trabajadores, representados por la Federación de Trabajadores del Sector Eléctrico (FETRAELEC), lo que de alguna manera nos impuso restricciones a la hora de introducir consideraciones que en su momento, y según las entrevistas realizadas en nuestro trabajo de campo, no estuvieron en el horizonte de las preocupaciones de los trabajadores.

Esta misma circunstancia nos indujo a delimitar los aspectos metodológicos al examen de los documentos suministrados por FETRAELEC y a entrevistas con los actores principales de dicha federación, utilizando un mínimo de apoyo

bibliográfico necesario para dar contexto donde pensamos que la exposición no sería comprensible.

En consecuencia, hemos separado claramente nuestras valoraciones y opiniones (las cuales se expresan en las secciones "Balance de logros y obstáculos" y "A modo de conclusión", hacia el final del presente documento) de la exposición que esperamos refleje con exactitud tanto los hechos objetivos y susceptibles de ser verificados por cualquiera, como el desempeño de FETRAELEC durante la cogestión.

Introducción

El Proceso de Cogestión en CADAPE fue, en cierta manera, precursor de algunos de los grandes debates nacionales que hoy ocupan la atención de distintos actores sociales, como los relacionados con los consejos de trabajadores, las nuevas formas de organización de las empresas, el rol de los sindicatos en nuestra sociedad y temas afines. Una reflexión que abarque las dimensiones históricas, conceptuales y metodológicas de dicho proceso puede servir de insumo a estos debates así como de fuente de inspiración para el movimiento sindical venezolano.

Desde el momento en que este trabajo se planteó hasta ahora, que nos sentamos a ponerlo por escrito, han sucedido muchas cosas en Venezuela que afectan lo que aquí escribimos, y de alguna manera lo ponen en una nueva perspectiva. Creemos que los señalamientos y consideraciones que hacemos no cambian en lo esencial, excepto en el sentido de una exhortación a tomar en cuenta estas nuevas realidades. La historia, la cronología de los hechos, por así decirlo, las motivaciones de los actores principales derivadas de las entrevistas, no cambian. Pero de alguna manera le dan a lo que aquí se plantea una especie de validación a posteriori, una confirmación, en nuestra apreciación, de que se transitaba el camino correcto. Lo acertado o no de esta afirmación lo dirán los hechos que se suceden a una velocidad vertiginosa.

Del amplio universo de acontecimientos y situaciones a que nos referimos más arriba, cabe destacar lo siguiente:

- a) El avance acelerado del proceso de nacionalización de las empresas del sector eléctrico.
- b) Las controversias acerca del papel de los sindicatos que se dan en el país en este momento.
- c) La constitución de una Corporación de Energía de la que serán parte las actuales empresas nacionalizadas del sector eléctrico.
- d) El proceso habilitante, mediante el cual el Presidente de la República puede legislar mediante decretos con fuerza y rango de Ley.

Este nuevo panorama, dentro del cual estamos inmersos, de alguna manera afecta nuestro trabajo, no solo porque hace planteamientos y pone en la discusión pública temas que hasta ahora habían sido del dominio de un grupo pequeño de funcionarios públicos, luchadores sociales e intelectuales, sino fundamentalmente porque establece el enorme desafío de reflexionar sobre una realidad que se encuentra en un cambio acelerado.

Estamos conscientes de que estas páginas adolecerán de todos los defectos y problemas que se derivan de esta dinámica. Tenemos fe, sin embargo, en que el calor de los debates y la urgencia de conclusiones que apoyen a los mismos nos permitirá acercarnos a la realidad que pretendemos transformar con una mirada

crítica. La misma circunstancia que nos crea dificultades metodológicas y conceptuales, contradictoriamente, nos crea también un entorno de reflexión enriquecido por la urgencia.

La experiencia de la cogestión en CADAPE, que fue importante tanto por lo complejo de sus elaboraciones, como por el impacto que pudo haber tenido en la empresa en caso de haberse llevado a cabo tal como fue concebida, merece ser estudiada por varios motivos, entre los que destacan:

a) Se trata de una experiencia ejemplar para el movimiento obrero. A pesar de su estancamiento actual, se trata de la experiencia de participación de los trabajadores de mayor alcance y profundidad, tanto desde el punto de vista de los planteamientos realizados para la transformación de la empresa como de las elaboraciones teóricas y las preocupaciones manifestadas en ellas acerca de las relaciones de la empresa con las comunidades (concretamente con los usuarios del servicio eléctrico), como sus responsabilidades respecto a la Nación, a su bienestar y seguridad, habida cuenta del papel estratégico de la industria.

b) Muchos de sus planteamientos en relación con el papel de los trabajadores en la gestión de las empresas públicas siguen vigentes, y lucen como la solución más idónea a los problemas que en su momento se propuso superar y que aún no han encontrado una satisfacción plena.

c) Ante un nuevo escenario de transformación institucional, signado por un proceso de legislación por decreto (en el marco de una "Ley Habilitante", que permite al presidente emitir decretos con fuerza y rango de ley), la posibilidad, anunciada por el propio presidente Chávez, de un proceso de reforma constitucional y la decisión mayoritaria de la población de ratificar la propuesta presidencial de transitar una vía propia de transformación socialista, escenario en el cual las propuestas de transformación de las empresas, de participación de los trabajadores en su gestión y, en general, de profundización de las conquistas populares son compatibles y en cierta medida ratifican la validez histórica del proceso en CADAPE.

I. Síntesis histórica del Proceso de Cogestión de CADAPE

La Federación de Trabajadores del Sector Eléctrico (FETRAELEC) desarrolló, durante años de lucha, reflexión, intercambio de experiencias con trabajadores de otros sectores y de otros países, una política sindical que trascendió la lucha tradicional por las reivindicaciones salariales y de condiciones de trabajo y llegó a plantearse problemas que pudiéramos denominar políticos, que involucran desde aspectos éticos de la relación laboral, hasta preocupaciones por la gestión de la empresa. Esta dimensión histórica del movimiento obrero en CADAPE encontró su oportunidad de máxima expresión en la elección presidencial de Hugo Chávez, quien intervino oportunamente para detener los procesos de privatización que amenazaban a la industria eléctrica en particular y a muchas empresas públicas (existiendo como escenario de fondo el panorama desolador que las políticas neoliberales de la década anterior habían dejado en los países del sur del continente), estableció un marco jurídico que incentiva la participación de los trabajadores en todos los niveles de la gestión de las empresas públicas y que, en el marco de un momento crucial de nuestra historia, como fue la superación exitosa del paro petrolero del año 2003, intervino para colocar a representantes de los trabajadores en la junta directiva de la empresa, dando así lugar a una cadena de acontecimientos que denominamos El Proceso de Refundación, cuya principal bandera fue la cogestión.

El proceso de Refundación y la puesta en práctica de la cogestión naufragaron en un mar de conflictos burocráticos, problemas estructurales y una coyuntura que en un momento dado resultó desfavorable para los trabajadores y cuyo destino final aún se encuentra en suspenso.

La cronología de los hechos más relevantes cobra un dramatismo especial cuando la escuchamos narrada por la voz de uno de sus protagonistas, en este caso Ángel Navas, directivo de FETRAELEC y durante un tiempo, miembro de la Junta Directiva de CADAPE (2):

“La Cogestión comenzó en Planta Centro como resultado de una larga tradición de lucha. Hubo un gerente (El Señor Fajardo) y un grupo de supervisores que se abrieron a la idea de la participación de los trabajadores, sobre todo en el combate contra la corrupción que se había heredado de los gobiernos de Acción Democrática y de COPEI y que continuada, a través de sus representantes políticos, en el nuevo gobierno de Chávez. Comenzó una batalla con los contratistas corruptos, en el departamento de compras. Gracias a Fajardo se formaron Comisiones de Participación para estos fines...”

“La Junta Directiva trató de destituir a Fajardo y los trabajadores lo defendieron. En ese momento, el Presidente Chávez coloca a Joaquín Osorio y a mi persona en la Junta Directiva. Comienzan a realizarse discusiones con los trabajadores, tomando el tema de la gestión de la Constitución de la República Bolivariana de

Venezuela, con el objeto de plantear la participación de los trabajadores, más allá de la lucha contra la corrupción...”

“La empresa se encuentra muy afectada por la corrupción y el burocratismo, una gran dependencia tecnológica y la presencia de grupos económicos nacionales y extranjeros...”

“Los representantes de los trabajadores en la Junta Directiva planteamos la cogestión como una forma de adecentar la empresa, tomando un planteamiento que había hecho públicamente el presidente de la república con motivo del nombramiento de la nueva junta directiva de PDVSA, en el año 2003...”

“Se crea entonces el Comité de Refundación de CADAFE, con el objeto de elaborar las propuestas ante la Junta Directiva, que van a transformar la empresa a partir de la implantación del modelo de cogestión, con el objeto de rescatar a CADAFE de los males que hemos mencionado así como de sentar las bases de una participación protagónica de los trabajadores en la gestión de una empresa pública y concretamente, actuar sobre la toma de decisiones y no limitarse a la contraloría, como proponían algunos desde la gerencia de la empresa...”

“La empresa se encontraba además en una situación financiera extrema. Se tomaron varias medidas. Se despidieron directores y gerentes, y con la participación de los trabajadores, la recaudación mejoró notablemente (400.000.000 de bolívares), lo cual se detuvo porque la cogestión en un momento dado dejó de avanzar.”

En una entrevista similar, Joaquín Osorio (también dirigente de FETRAELEC) contó brevemente el proceso desde su perspectiva, aclarándonos que se escogió la palabra Cogestión porque se trataba de una “...consigna transicional...” (3) (Una “consigna transicional”, según León Trotsky, es una consigna que sirve de puente entre el nivel de conciencia de los trabajadores y las posibilidades objetivas de la acción revolucionaria (4).

Pudiéramos decir que, formalmente, la cogestión comenzó en CADAFE cuando, a raíz de una reunión con el Presidente de la República, los dirigentes obreros Ángel Navas y Joaquín Osorio son incorporados como miembros principales a la junta directiva de CADAFE, junto con otros dos trabajadores como miembros suplentes. Decimos formalmente, porque en la práctica desde hacía muchos años los obreros venían imponiendo a la gerencia distintas formas, limitadas y sin la conciencia clara de sus implicaciones, de participación en algunas decisiones.

Así mismo, pudiéramos considerar como el cierre formal del proceso el momento en el que el Presidente de la República anunció la creación de una Corporación Eléctrica Nacional.

Para visualizar con mayor precisión en que consistió la Cogestión de CADAFE, creemos que lo mejor es presentar algunos extractos de los documentos elaborados por los propios trabajadores. Uno de los documentos que mejor expresa el sentir de FETRAELEC y sus representados, creemos, es la Declaración de Principios que se incluye en su contratación colectiva. Algunos textos tomados de ella pueden darnos un marco de referencia general que después ampliaremos.

En este texto notable se observa inmediatamente que los trabajadores buscaron en todo momento conciliar el espíritu de sus luchas y aspiraciones con el marco jurídico existente, no solo por razones tácticas (que eran fundamentales si se trataba de negociaciones con los representantes del Estado) sino por convicción ya que en su apreciación, del texto constitucional se podían deducir las aspiraciones de participación en la gestión de la empresa tal cual la entendían desde su perspectiva. Así, en un documento (5) citan explícitamente la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en sus artículos 62, 70 y 184 Numeral 4:

Artículo 62. Todos los ciudadanos y ciudadanas tienen el derecho de participar libremente en los asuntos públicos, directamente o por medio de sus representantes elegidos o elegidas. La participación del pueblo en la formación, ejecución y control de la gestión pública es el medio necesario para lograr el protagonismo que garantice su completo desarrollo, tanto individual como colectivo. Es obligación del Estado y deber de la sociedad facilitar la generación de las condiciones más favorables para su práctica.

Artículo 70. Son medios de participación y protagonismo del pueblo en ejercicio de su soberanía, (...) en lo social y económico, las instancias de atención ciudadana, la autogestión, la cogestión, las cooperativas en todas sus formas...

Artículo 184. Numeral 4: La participación de los trabajadores y trabajadoras y comunidades en la gestión de las empresas públicas mediante mecanismos autogestionarios y cogestionarios.

En la época en que se discutían estas ideas no se había llegado a tomar conciencia de que no bastaba un marco jurídico tan amplio como la Constitución y que el proyecto de Cogestión requería de otros instrumentos jurídicos y de cambios normativos dentro de la empresa que no eran posibles para el momento, dadas las circunstancias que se vivían tanto en el país como en la empresa. Sin embargo, el apelar a la Constitución, les permitió tener un lenguaje común –aunque solo sea en los primeros momentos- con todos aquellos que apoyan al Presidente Chávez y el nuevo orden social que se está construyendo en el país, y del cual la Constitución de 1999 es piedra angular.

En la Declaración de Principios (6), que es adoptada por la Junta Directiva de CADAFE en abril de 2003 y mas tarde pasa a ser parte de la Convención Colectiva

vigente, se expresan contenidos más precisos, siempre en el marco constitucional antes delimitado:

Dice la Declaración de Principios en distintos lugares:

“...Refundar la industria eléctrica en concordancia con la política energética dictada por el ejecutivo nacional y con el desarrollo económico y social de la nación, en función de la preservación de esta vital palanca para el desarrollo independiente y soberano de la Patria...”

“...los principios fijados por el Presidente Chávez en el discurso que en ocasión del acto de juramentación de la Junta Directiva de PDVSA, pronunciara el seis de marzo de 2003; principios estos que son aplicables a todas las empresas del estado y que constituyen el fundamento orientador de nuestra gestión...”

En la misma declaración se citan las palabras del Presidente Chávez que pronunciara en el discurso mencionado en el párrafo anterior:

“...debe haber una información clara no solo al gobierno sino al país nacional. Este gobierno es un gobierno, así lo hemos dicho, obrerista, yo le tiendo la mano al obrero, no solo al obrero petrolero, a los obreros de Guayana, sino a los obreros de todo el país. Cuenten los trabajadores con la comprensión y el apoyo del gobierno...”

“...Pero hay que ir más allá de esta nueva visión (...) es necesario que incorporemos como parte del plan estratégico, de manera progresiva, figuras como la cogestión obrera (...) esto es fundamental, la cogestión de los trabajadores para la toma de decisiones para el control de operaciones. La República necesita que los trabajadores tengan mayor presencia, mayor protagonismo y mayor capacidad de gestión y discusión en el debate”.

Continúa luego el documento desarrollando las ideas centrales de lo que pretenden los trabajadores:

“Así pues, Directivos y trabajadores del sector público, operadores privados, y especialmente los usuarios, que sin duda alguna constituyen la amplia mayoría del pueblo venezolano, tienen la palabra para decidir el destino del sector eléctrico, que no puede ser otro, que la materialización de los postulados constitucionales y los lineamientos trazados por el Jefe de Estado...”

El norte de este cambio es la comprensión del servicio eléctrico como un derecho de todos los venezolanos y las venezolanas...

Garantizar el servicio eléctrico, en el marco de la seguridad nacional...

Optimizar la atención al usuario, prestando un servicio moderno y accesible...

Incorporar al usuario a la gestión, facilitando mecanismos de comunicación e intercambio, y ofreciendo amplio acceso a la información sobre las decisiones y actuación de la Junta Directiva...

Profundizar un programa acelerado para el desarrollo de las generaciones de relevo que trabajen en la empresa en el mediano y largo plazo..."

En otro documento (7) explican el conjunto de situaciones que llevaron a los trabajadores a generar sus incipientes experiencias de cogestión a todos los ámbitos de gestión de CADAFE, aclarando que no se trata de "una moda, un invento o un capricho de los trabajadores" sino de la respuesta de los trabajadores a este conjunto de problemas:

1. Los intentos de privatización de la empresa.
2. El modelo de organización vertical, con su carga de burocratismo, ineficiencia, ineficacia y corrupción.
3. El modelo de gestión que menosprecia la capacidad técnica, el poder creativo y la calidad humana de los trabajadores.
4. El deterioro de la infraestructura de Generación, Transmisión y Distribución.
5. La mala calidad del servicio eléctrico y de atención a los usuarios.
6. El desmantelamiento operativo de la empresa con una política de no inversión.
7. La inexistencia de canales de participación para los trabajadores.
8. El irrespeto a la dignidad de los trabajadores.
9. La falta de control de la gestión, dentro y fuera de la empresa.
10. La presencia de los viejos vicios clientelares y politiqueros.

Hemos encuadrado la dimensión cronológica del proceso de Cogestión entre el nombramiento de los dirigentes obreros en la Junta Directiva de CADAFE y el anuncio del Presidente de la República de la creación de una corporación eléctrica única.

Si señalamos estas dos fechas es porque:

- 1) Por una parte, indican el comienzo formal de lo que venía siendo una reivindicación de los trabajadores, y

2) Porque el anuncio de la corporación pone fin a una situación de estancamiento y de alguna manera, obliga a evaluar todo el proceso, y posiblemente a recoger algunas de sus experiencias.

Como todo proceso histórico, los límites del calendario son solo marcas convencionales que nos ayudan a situarlos en el tiempo, o lo que es lo mismo expresado de otra manera: la lucha por la participación en la gestión del trabajo no comenzó ni concluyó con un anuncio oficial. Cambiará de nombre y se enriquecerá, pero en la medida en que exprese las contradicciones propias del capitalismo seguirá actuando.

II. Mapa conceptual de la Cogestión en CADAPE

1. Marco conceptual

Hay palabras tan cargadas de densidad histórica, que para su correcta comprensión nos obligan a un trabajo de hermenéutica. Decir, por ejemplo, "socialismo" casi obliga a una larga serie de explicaciones, de qué cosa no es, de qué pudo ser. Nos hace transitar por la historia de las ideas y de los hombres, por la sociología, por las circunstancias de procesos separados por las décadas y por la geografía, y pareciera que aún así siempre nos queda un residuo, una parte no aclarada, que dará otra vez pie a nuevas controversias. Hay palabras que están signadas por un destino de perpetuas aclaraciones y delimitaciones. Es el caso de la Cogestión. Tomada de un diccionario, o simplemente analizando su etimología, pudiéramos concluir que se trata simplemente de la gestión compartida de una entidad entre dos o más actores. Pero si analizamos las propuestas y las experiencias que existen en nuestro país y en el mundo nos encontramos con una galaxia conceptual y con un conjunto de prácticas que poco se parecen unas a otras.

Esa misma densidad nos obliga a delimitar, hasta donde es posible, y siempre conscientes de que ninguna explicación, ninguna cadena de definiciones, por rigurosa que sea, al decir de Hegel, agotará nunca un concepto, así como este nunca agotará su objeto. Aceptadas estas limitaciones, nos abocaremos a una definición que sabemos limitada de lo que fue la Cogestión en CADAPE, haciendo previamente un breve recorrido por algunas definiciones y experiencias.

Es interesante, en este intento de dilucidación conceptual, como y desde qué ángulos se criticó esta experiencia (algo de lo que hablaremos más adelante y que de alguna manera tuvo que ver con los resultados del proceso). Se criticó a la cogestión como si se tratara de un proceso claramente definido, precisamente acotado conceptualmente, cuando en realidad se trata de un término que se refiere a un conjunto bastante amplio de experiencias, muchas de ellas en constante reelaboración y cuestionamiento.

Por el contrario, creemos que los conceptos y categorías que usamos para entender y transformar la sociedad no pueden tomarse como definiciones de

objetos cuyo contorno es preciso y sus determinaciones susceptibles de ser expresadas en un conjunto más o menos reducido de definiciones, habida cuenta de lo que hemos dicho anteriormente. Por el contrario, debemos estudiar estos conceptos y categorías a la luz de su devenir histórico concreto, de su elaboración colectiva.

Por esa razón las definiciones no solo no son suficientes, sino que pueden hacernos perder de vista lo que hay de original en un proceso social dado. No pretendemos que la Cogestión de CADAFE no puede ser analizada a partir de los conceptos aceptados. Sin embargo, si se requiere una definición que sintetice lo que los trabajadores esperaban del proceso, tal vez ninguna mejor que la dada por Joaquín Osorio, en su discurso del 14 de octubre de 2004, en el un encuentro de dirigentes sindicales en el teatro Teresa Carreño para apoyar el ALBA (13):

“Para nosotros la cogestión es poder en manos de los trabajadores, es el derecho y el deber de los trabajadores de participar en la administración de la empresa. Es un sistema de gestionar y de administrar que incluye al Estado, a los trabajadores y a los usuarios, en igualdad de condiciones: La cogestión es el modelo alternativo al viejo y fracasado sistema verticalista, burocrático y corrupto que llevó a las empresas del estado a la situación de calamidad donde se encontraban.”

Como se ve, la cogestión es vista por los dirigentes de FETRAELEC como mucho más que una administración compartida. Cuestiona prácticas tales como el verticalismo y el burocratismo, así como los vicios de la gerencia pública tradicional en Venezuela. La práctica efectiva, sin embargo, fue mucho más allá de esta definición, que al fin y al cabo corresponde a un momento en el desarrollo de la conciencia de los trabajadores y terminó por cuestionar significaciones profundas del capitalismo, para plantearse formas de control obrero, así como cambios jurídicos e institucional que requería la sociedad en su conjunto para hacer efectivos estos principios.

Héctor Lucena, en su texto ya citado (8) dirá, al clasificar las distintas actitudes que orientaron a quienes se plantearon la Cogestión para sus empresas:

“...quienes asumen la participación en gestión inserta en una posición política más general, como es la transformación de las relaciones capitalistas de producción, y que por tanto las organizaciones productivas deben ser manejadas por sus propios trabajadores, y en el fondo se trata de una postura que apunta a la abolición de la propiedad privada, y por tanto de las relaciones capitalistas de producción.”

Creemos que este fue el caso del planteamiento de FETRAELEC, independientemente de que no lo expresaran con estos mismos términos.

Veamos como estas confusiones terminológicas se expresaron en algunas de las críticas que se le hicieron al proceso de CADAPE y las acciones que FETRAELEC emprendió como parte del mismo. Cuando FETRAELEC propuso una ley de Cogestión, el Instituto Salvador de la Plaza emitió un documento preguntándose (9):

“¿Por qué los obreros deben entrar en cogestión con los restos del Estado burgués, cuando de lo que se trata es de construir un nuevo Estado revolucionario y que ellos, junto al resto de la mayoría de los excluidos y marginados que componen nuestra sociedad, sean gestores del mismo? ¿Por qué transferir la propiedad social que hoy administra el Estado a una elite obrera?”

En otras palabras, en el “campo bolivariano” existían distintas posiciones respecto a la cogestión, y muy pocos se dedicaron a distinguir entre ellas; convirtiéndolas a todas en una sola cosa, fue apoyada o atacada sin distinguir matices.

Cuando el Presidente Hugo Chávez anunció que "2005 es el año de la nueva economía" (10), al inaugurar el comienzo de las operaciones de la Industria Venezolana Endógena del Papel (Invepal) un dirigente de oposición presentó críticas similares, recogidas por el periódico Correo del Caroní.

Es interesante citar en su totalidad a este dirigente opinando sobre la cogestión, habida cuenta de que el mismo representa una de las paradojas políticas más singulares del proceso que vive nuestro país, es decir, de quienes formalmente se identifican con la izquierda radical pero en la práctica actúan aliados a la extrema derecha. Copiaremos las palabras del líder de Bandera Roja (partido de oposición radical) Carlos Hermoso (11):

"El economista explicó que con el modelo cogestionario del presidente Chávez los contratos colectivos de los trabajadores tendrán que hacérselos ellos mismos sobre la base de los niveles de rendimiento que alcancen en su trabajo, por lo que están destinados a desaparecer para favorecer la recuperación de la empresa.

Recalcó que esta realidad económica hace que se "rompa con la solidaridad de su clase, porque existirán intereses privados. Esto es un mecanismo perverso que no se ha aplicado únicamente en Venezuela, sino que en la Alemania de la posguerra muchas empresas que estaban en la ruina y endeudadas pasaron a manos cogestionarias, pero cuando salieron a flote se las quitaron a los trabajadores y nuevamente pasaron a ser del Estado. Y es que en esos casos se aplican las leyes del capital que son inexorables".

"Nosotros queremos desenmascarar esta política del Gobierno, y por otro lado tenemos que producir un debate entre los trabajadores para que creen conciencia, porque la misión histórica de los trabajadores no es convertirse en empresarios, es construir una nueva sociedad de verdad"

Es curioso como estas declaraciones de la "derecha" coinciden, en el último párrafo, con algunas de las críticas de la "izquierda" contra la congestión.

Quizás esta disparidad semántica se hubiera resuelto usando otro nombre para el proyecto que se proponía FETRAELEC. Ángel Navas, presidente de esta federación indicó, en la entrevista antes referida, que se escogió el nombre "Cogestión" no por tomar un modelo conocido ni por una particular afinidad con experiencias de otros países, sino porque es una figura que contempla la Constitución.

En otras palabras, para entender, a nuestro juicio, las características de lo que se denominó Cogestión en CADAPE, su especificidad, su dinámica y su eventual destino, no se la debe comparar con las experiencias del mismo nombre tanto en el exterior como en nuestro país, ya que como hemos indicado, sus protagonistas principales la asumieron como una alternativa mucho antes de explorar sus implicaciones y connotaciones, su principal referencia fue la Constitución de la República, y su motivación fue un planteamiento de carácter transicional. Enfrascarse en disquisiciones semánticas acerca un nombre escogido en una circunstancia particular es no ver el fondo del problema, que como en todo cambio social tiene que ver con el ejercicio del poder, la hegemonía de una clase y las relaciones que los hombres establecen entre sí.

2. Estructura organizativa planteada

El modelo de gestión propuesto por FETRAELEC en CADAPE afectaba a todos los niveles de la estructura organizacional, convirtiendo el proceso de toma de decisiones de un proceso individual a uno colectivo.

Este modelo (y usamos la palabra "modelo", a pesar de sus implicaciones metodológicas y epistemológicas, porque así fue usada por los dirigentes de los trabajadores) fue el resultado de un trabajo intenso y prolongado, multidisciplinario y participativo, que involucró a un grupo de trabajadores y de expertos y asesores durante varios meses en innumerables debates, estudios y análisis.

El mismo se basa en un entramado de comités electos por los trabajadores de manera democrática. Debido a la complejidad de las operaciones de la empresa y sus filiales, existen pequeñas variaciones en la configuración y jerarquía, y sobre todo en la nomenclatura de los comités, pero estas son suficientemente pequeñas y aparecen como expresión de las necesidades operativas de las distintos procesos de la empresa, de tal manera que tomaremos como ejemplo los comités correspondientes al proceso de Generación (CADAPE está dividido en Generación, Transmisión y Distribución y Comercialización). Para su completa exposición remitimos al lector a la bibliografía (12), dado las complejidades del mismo. Aquí nos limitaremos a resumir sus componentes más esenciales.

En el primer nivel tenemos los comités de participación, que son aquellos donde la base de los trabajadores discute y propone las medidas que se corresponden con su nivel. Por encima de estos se encontraban los Comités de Proceso, los cuales recogían las inquietudes de los comités de participación que estos, por su

naturaleza, no podían atender. Finalmente tenemos a los Comités de Gestión, que contaban con competencias en la toma de decisiones equivalentes a los de las vice-presidencias de CADAPE.

Los miembros de todos estos comités son elegidos por los trabajadores. Las atribuciones están designadas de tal manera de conformar una estructura que cubre todos los aspectos operativos y funcionales de la empresa. En cierta manera, estos comités reúnen algunas de las funciones que hoy asignaríamos a los Consejos de Trabajadores, y a los delegados laborales, pero en una dimensión mucho más profunda y compleja, ya que en sus manos está el control total de las funciones de planificación, seguimiento y control de la administración de la empresa.

Citando otra vez a los trabajadores pudiéramos decir que, partiendo de la base de que la Refundación de CADAPE debe (12):

“(ser)...un proceso de transferencia de competencia y atribuciones hacia los trabajadores...”

“(incentivar la)...Intervención efectiva de los trabajadores en la gestión, administración y dirección de la Empresa.”

Entonces los comités funcionarían de la siguiente manera:

“La participación de los trabajadores se lleva a cabo mediante su organización en comités de gestión, mediante los cuales, en igualdad de condiciones y de manera protagónica, intervienen en la planificación, ejecución, control y evaluación de la gestión en todos los niveles de la empresa. Allí los trabajadores toman decisiones por consenso, en correspondencia con la naturaleza de la unidad organizativa que da origen al comité. Estas decisiones tendrán un **carácter vinculante** en el operar de la empresa, en tanto no vulneren las garantías, derechos constitucionales, estatutos, normativas y reglamentos vigentes. Sin embargo, de requerirse modificaciones que impulsen y desarrollen el modelo cogestionario, dichos comités tendrán la facultad de proponerlos a la Junta Directiva de CADAPE.” (Énfasis en el original) (12).

3. Listado de los documentos producidos durante el proceso de Cogestión

El proceso de Cogestión generó una enorme cantidad de documentos, cuya lectura se hace imprescindible para comprenderlo en toda su extensión y profundidad. Pudiéramos clasificar laxamente así:

Resoluciones de la Junta Directiva de CADAPE

Más allá de las elaboraciones teóricas de los modelos propuestos y de la cantidad de documentos generados por los distintos actores de la Cogestión en CADAPE, las Resoluciones de la Junta Directiva de CADAPE durante el período que duró la cogestión, constituyen la expresión efectiva del proceso, ya que dichas resoluciones expresan las directrices del más alto nivel de la empresa. En estas Resoluciones podemos ver, en forma sintética y esquemática, la evolución del proceso de Cogestión desde el punto de vista formal, es decir, de lo que los actores manifestaban públicamente como voluntad. Como lo explicamos en la síntesis histórica, no todas las resoluciones se llevaron a cabo o según el espíritu en que fueron concebidas, al punto que el incumplimiento de algunas de ellas generó acciones del sector sindical, tales como marchas, remitidos de prensa y otras acciones similares. Los documentos emanados de la Junta Directiva de CADAPE relacionados con la cogestión se recogen en la publicación "Resoluciones de la Junta Directiva Vinculadas al Proceso de Refundación de CADAPE y sus Empresas Filiales. Dirección Ejecutiva de Gestión Social y Comunicación, Enero de 2005"

Documentos elaborados por el Comité de Refundación

El Comité de Refundación generó también una enorme cantidad de propuestas, en todos los ámbitos del proceso de cogestión, siendo las de mayor relevancia aquellas relacionadas con la reestructuración de la empresa, y el papel de los comités de gestión. De las diversas publicaciones del Comité de Refundación, hemos tomado como fuente principal la que recoge los documentos más significativos, "Cuadernos de la Refundación, Nro. 2. Comité Estratégico para la Refundación de CADAPE y sus Empresas Filiales, Enero de 2005"

Documentos elaborados por FETRAELEC

Por su parte, FETRAELEC produjo varios documentos donde se expresaban, los puntos de vista de los trabajadores. Los más importantes fueron recogidos en la colección Documentos de la Refundación, e incluyen:

1. Pliego Conciliatorio Cogestionario. Serie Documentos, Nro. 1. Federación de Trabajadores de la Industria Eléctrica de Venezuela. Enero de 2005.
2. La Cogestión es la Madre de Todas Las Reivindicaciones. Serie Documentos, Nro. 2. Federación de Trabajadores de la Industria Eléctrica de Venezuela. Febrero de 2005.

3. Propuesta de Reforma de la Ley de Servicio Eléctrico. Serie Documentos, Nro. 3. Federación de Trabajadores de la Industria Eléctrica de Venezuela. Marzo de 2005.
4. Documento para El Debate de la Cogestión. Serie Documentos, Nro. 4. Federación de Trabajadores de la Industria Eléctrica de Venezuela. Marzo de 2005.

Hay que tomar en cuenta que durante la cogestión se editó un periódico, "Refundación", que en su primera etapa estuvo bajo la dirección del Comité de Refundación. Adicionalmente, se publicaron muchos remitidos, folletos, panfletos que respondían a coyunturas puntuales, a movilizaciones y otras actividades en apoyo a la cogestión y que si bien expresan aspectos del proceso importantes, no agregan nada sustancial a lo que se recoge en los documentos antes mencionados.

Otros Documentos

Adicionalmente, se debe considerar en este marco el Contrato Colectivo, ya que el mismo: 1) expresa la naturaleza y el terreno en el que se dio la actuación de uno de los actores fundamentales del proceso (FETRAELEC), 2) contiene la Cláusula 1, o "Declaración de Principios", documento que recoge los fundamentos de la propuesta cogestionaria elaborada por los trabajadores.

Finalmente, se debe entender que en un proceso de la complejidad, alcance y duración como la Cogestión en CADAPE, un proceso signado por la participación activa de los trabajadores, por la expresión de múltiples puntos de vista, críticas, y ataques de diversos sectores, se hace prácticamente imposible recoger, ordenar y analizar la cantidad de documentos producidos por los distintos actores.

III. Análisis de actores y línea de fuerza que determinaron la evolución del proceso

En principio, los actores visibles, los que se reconocían como tales y que se expresaban en documentos, decisiones, marchas y otras acciones, son dos: el Estado representado por la gerencia de CADAPE y los trabajadores de la empresa, representado por FETRAELEC. Como ya explicamos, la cogestión que plantean FETRAELEC y que se materializa en la Declaración de Principios, es una cogestión entre estos dos actores. Podríamos llamar a estos, actores "Estructurales", ya que son parte esencial de la empresa. Pudiera decirse que los actores estructurales, como se desprende de la lectura de los documentos, en general actuaron con base en los intereses que representaban y que sus posturas eran fácilmente predecibles a partir de su posición en la estructura. La Gerencia de CADAPE y la Dirección de FETRAELEC, independientemente de cómo se valore su actuación, estuvieron siempre apegados a lo que se espera de ellos, es decir: a expresar la política del

Estado para la empresa en un caso y a defender los intereses de los trabajadores en el otro, sin que estos dos objetivos necesariamente tengan que estar en contradicción.

Cuando observamos la constitución del Comité de Refundación, sin embargo, vemos que estos actores visibles estuvieron acompañados de otros que por su naturaleza actuaron a través de la influencia política, de sus responsabilidades institucionales o de sus intereses económicos. Llamamos a estos actores, "Emergentes" (por analogía con el concepto matemático de "patrones emergentes"), es decir, su aparición responde a la forma que tomen las relaciones entre los actores estructurales, más que a una vinculación orgánica con la empresa.

Así, entre estos actores emergentes podemos nombrar:

- a) Los que se veían afectados negativamente por la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa, y que por lo tanto tendieron a actuar en forma conservadora, obstaculizando el proceso;
- b) Los que percibían una oportunidad, legítima o no, de ocupar una posición en la estructura propuesta y trataron de orientar el proceso en función de estas oportunidades;
- c) Los que respondían a intereses políticos o económicos más que a los planteamientos que discutían los actores estructurales, y que por lo tanto acomodaron sus posiciones en función de la evolución del proceso.

Es importante aclarar que estos actores emergentes estuvieron aglutinados alrededor de personas adscritas a la gerencia, al movimiento sindical y a factores políticos y económicos externos a la empresa. Esta configuración de intereses expresados en grupos formales o informales, con agendas explícitas o no, así como los intereses económicos que se veían afectados por una gestión compartida entre el estado y los trabajadores, fueron deslizado el contenido de los debates, la dinámica de las acciones de la Junta Directiva así como obligando a FETRAELEC a acciones de calle, a comunicaciones directas con el pueblo a través de remitidos, a la búsqueda apoyo político en instancias del alto gobierno.

Esta dinámica introdujo en los debates una serie de consideraciones que, eventualmente, llevaron a los directivos de FETRAELEC al convencimiento de que el problema de la Cogestión en CADAPE se encontraba, paradójicamente, fuera de CADAPE.

Una vez decidido que el terreno de lucha se encontraba fuera de CADAPE, el problema se encontró clausurado por la falta de apoyo de otros sectores sindicales, de los sectores políticos que en un momento acompañaron el proceso y de la falta de articulación política de FETRAELEC.

IV. Balance de logros y obstáculos

Entre los elementos negativos de esta experiencia, los obstáculos que llevaron a su fracaso, no sabemos si temporal o definitivo, pudiéramos señalar:

a) Falta de una apropiada campaña de información y propaganda. Esto se evidencia en la cantidad de ataques sufridos por parte de sectores simpatizantes con las políticas de cambio, ataques dirigidos contra temas como “la propiedad privada” y otros temas que jamás fueron propuestos ni defendidos por FETRAELEC. FETRAELEC subestimó la fuerza de estos “malentendidos”. Así, fue víctima del fuego cruzado de amigos y enemigos.

b) FETRAELEC no valoró correctamente la fuerza e intención de los actores con los que se enfrentaba ni la correlación de fuerzas entre los mismos. Los griegos poseían la palabra “Némesis” para señalar la venganza del éxito. Creemos que FETRAELEC vivió la Némesis de colocarse en una posición exitosa frente a los otros actores, consecuencia de sus ideas correctas, de la solidez de sus propuestas y de la correspondiente debilidad (o en algunos casos, total falta) de propuestas alternativas. Esta posición exitosa eventualmente se revirtió en su fracaso debido, entre otras razones, a que el adversario no basaba su fuerza en la razón o en la argumentación racional, sino en la manipulación de la información y en el acceso a posiciones de poder. Lo que en otras palabras pudiéramos calificar de una falta de capacidad negociadora y de manejo político por parte de FETRAELEC.

c) Un ambiente político desfavorable para que las nuevas ideas prosperen, ya que el país y el gobierno tuvieron que defenderse casi diariamente de las arremetidas de la oposición, muchas veces con apoyo del exterior. En medio de un clima de sospecha generalizada, de preparación y de defensa, era muy poco probable que se prestara atención a las diferencias entre las distintas propuestas de Cogestión. Los tiempos de confrontación tienden a sustituir la multiplicidad de opciones por dos extremos y a negar los matices, y la cogestión fue colocada, por las circunstancias antes mencionadas, en el extremo de la oposición. FETRAELEC no tuvo la capacidad de articulación política para evitar ser atrapada en esta polarización.

Por otra parte, un balance no puede limitarse a señalar las fallas y carencias. De la experiencia pueden también derivarse aportes y logros.

a) Un logro importante fue, sin duda llevar a cabo el proceso. Movilizar a los trabajadores para que tomen conciencia de su potencial como clase es un logro en sí mismo, independientemente de los resultados. La memoria colectiva no es una simple metáfora para decir que la gente recuerda. Por el contrario, es el cúmulo de experiencias no inmediatamente recordadas, pero que permanecen latentes y que pueden despertar y motivar en las circunstancias

adecuadas. Al fin y al cabo, los planteamientos avanzados de FETRAELEC fueron en gran medida el resultado de sus luchas revolucionarias que hace ya muchos años habían trascendido lo reivindicativo, y al prestigio y ascendencia moral de sus dirigentes sobre los trabajadores. Es la conjunción de estas fortalezas con las circunstancias del cambio social y la nueva Constitución, el paro y la profundización del proceso bolivariano, expresada en las declaraciones del Presidente en PDVSA en el 2003, lo que lleva a que los trabajadores propongan la cogestión.

b) El hecho de que los nuevos lineamientos del Ejecutivo Nacional, los llamados Cinco Motores, entre ellos la Explosión del Poder Popular, las leyes que están por promulgarse relacionadas con los consejos de trabajadores, con la formación de los trabajadores, las discusiones sobre el socialismo, etc. en las que se recogen explícita o implícitamente algunos de los planteamientos centrales de la cogestión de CADAFE, deben ser anotados en este balance en la columna del haber.

c) Finalmente y pensamos que lo más importante, la creación de una Corporación Eléctrica que agrupara a decenas de miles de trabajadores, y la posible transformación de FETRAELEC en un sindicato único nacional, ponen otra vez sobre el tapete la discusión acerca de qué empresa se quiere, cuál es el rol que los trabajadores jugarán en ella, en el marco de un proyecto de transición al socialismo y qué tipo de gestión facilitará esa transición.

V. Algunos señalamientos a modo de conclusión

La Cogestión en CADAFE tuvo características propias, que la diferencian tanto de los modelos europeos (uno de cuyos más conocidos es el alemán), como de las prácticas en Venezuela (Invepal, Alcasa). Por otra parte, las elaboraciones teóricas dentro del movimiento bolivariano diferían en varios aspectos importantes de los planteamientos de FETRAELEC. Creemos que esta singularidad contribuyó en alguna medida a su fracaso, es decir, creemos que la falta de un lenguaje compartido con el resto de los actores sindicales, políticos e intelectuales, en torno a este tema, trajo la estigmatización, los debates y cuestionamientos erróneos y en definitiva, la negación de una propuesta cuya novedad no encajaba en los moldes tradicionales de pensar el problema.

Aunque los documentos señalaban, en forma reiterativa, que el objetivo perseguido no tenía nada que ver con: 1) aspiraciones de los trabajadores a poseer la empresa, ni a través de acciones ni en participación de utilidades, 2) que la cogestión se concebía como gestión corresponsable entre los trabajadores y el Estado Venezolano, 3) que los trabajadores ponían como punto de honor el tema de la concepción del servicio eléctrico como estratégico para la Nación, y fundamental para la población. A pesar de los numerosos documentos, declaraciones que aclaraban los puntos anteriores, no faltaron los cuestionamientos de sectores revolucionarios en el sentido de que los trabajadores

quería “apropiarse” de la empresa, de que pretendían manejarla a su antojo, o de que ponían sus intereses por encima de los del colectivo. Como consecuencia de esta falta de comprensión, se llegó a acusar a FETRAELEC de “conspiración”, de “desestabilizadora”.

Desde la “izquierda”, por el contrario, se le hacían las críticas opuestas. Puesto que el planteamiento reconocía y exigía la participación del Estado, era considerado “reformista”, era asimilado a experiencias reformistas, conciliadoras. Las críticas provenientes de numerosos grupos de izquierda estaban dirigidas a deslegitimar el carácter revolucionario de esta propuesta.

Creemos que una falta de atención correcta a estas críticas fue en parte responsable de que los altos niveles del gobierno y algunos sectores de la sociedad no comprendieran el proyecto.

Lo irónico de esta situación es que unos años más tarde, las propuestas de una Ley de Consejos de Trabajadores, el llamado presidencial a construir un socialismo de nuevo cuño y otras propuestas similares hacen del planteamiento original de FETRAELEC vigente para estos días, *si no en sus detalles, si en su esencia, en sus aspiraciones, en sus métodos.*

Sin duda que el camino real al socialismo no es un problema de definiciones a priori, sino el trabajo lento de construcción colectiva de toda una sociedad. Pero si alguien se preguntara por donde comenzar, en qué dirección dar el primer paso en la construcción de una sociedad diferente, la propuesta de FETRAELEC tiene algunos señalamientos que serán de gran ayuda en esta gran empresa colectiva.

Lo que se puede recoger, como aportes significativos de este proceso y de un importante sector de la clase trabajadora, en estos tiempos en los que se discute un nuevo modelo económico y social para el país, y se insiste en la participación del pueblo en general y de los trabajadores en particular, es que la cogestión de CADAFE demostró que los trabajadores y sus organizaciones sindicales, conjuntamente con el Estado, pueden jugar un papel importante en el desarrollo de políticas públicas, sobre todo en materia de gestión de las empresas públicas y en aportes significativos en la conceptualización y visualización de una manera distinta de entender la participación colectiva.

FETRAELEC también demostró que, más allá de las luchas por las reivindicaciones tradicionales de los trabajadores, de las mejoras de sus condiciones socio-económicas, de la lucha por el salario y otros beneficios, fue capaz de trascender estas funciones “naturales” de los sindicatos y poner en el debate consideraciones de interés general, es decir, políticas, que no solo apuntaban a una mayor participación política de los trabajadores, sino que impulsaban el protagonismo del pueblo en general en la soluciones de los grandes problemas que atañen a todos. La cláusula número 1 de su contrato colectivo, contentiva de la “Declaración de Principios”, con cualquier limitación que pudiera tener, y tomando en cuenta las circunstancias históricas en que fue concebida, mantiene su vigencia en cuanto al espíritu que encarnaba, que no es otro que el de elevar el nivel de consciencia de los trabajadores mediante la participación activa en la gestión de su empresa (siempre en corresponsabilidad con el Estado). Por otra parte, su participación, en

el marco de este proceso de Cogestión frustrado, en la elaboración de dos leyes que lamentablemente aún no han sido consideradas, como lo fueron la Modificación de la Ley del Sector Eléctrico (LOSE), donde mostraban su preocupación por los aspectos estratégicos del servicio eléctrico para la nación, su oposición a toda forma directa o indirecta de privatización del sector, y su preocupación por los usuarios, la calidad del servicio y el carácter social del mismo, llegando a pedir que se declare el mismo como “un derecho humano”, muestran claramente que se trata de una organización sindical que tiene mucho que aportar al debate del papel de los sindicatos en la conformación de una nueva sociedad.

VI. Recapitulación

1. El proceso de Cogestión de CADAPE no puede ser explicado en términos de las definiciones tradicionales a las que responde la palabra “Cogestión”, ni es directamente comparable con las experiencias de cogestión de otros países o de empresas venezolanas, por las siguientes razones:

- a) Es el resultado de las luchas de los trabajadores del sector eléctrico y se da como consecuencia de una correlación de fuerzas que permite a la organización sindical plantear reivindicaciones que trascienden el ámbito económico y de derechos laborales, para incursionar en el terreno de la gestión de la empresa.
- b) Es posible gracias a la existencia de un gobierno popular que se define como “obrerista” y a las políticas de apoyo a los trabajadores desarrolladas por el presidente Chávez.
- c) El término “cogestión” fue escogido porque es la figura constitucional que mejor recoge las aspiraciones de los trabajadores del sector eléctrico para el momento y no por una claridad ideológica respecto del mismo ni por un conocimiento exhaustivo de las experiencias que se agrupan bajo esta denominación.

Todos los equívocos a que ha dado lugar la palabra cogestión, y los ataques que se han recibido sobre todo por parte de sectores de la izquierda, en cuanto a que se trataría de una concesión a los valores “burgueses”, colaboración de clases, y otros semejantes, se deben a que, en general, se asimila la experiencia de CADAPE a experiencias llamadas cogestionarias en las que efectivamente se han dado estos fenómenos. Creemos que muy pocos críticos han examinado con detenimiento los documentos producidos por FETRAELEC o por el Comité de Refundación de CADAPE, en los que se pueden encontrar las respuestas a estos cuestionamientos, no en las argumentaciones o en las elaboraciones conceptuales, que por cierto no faltaron, sino en las decisiones que se tomaron y en las acciones que se emprendieron.

2. El proceso se desarrolló en varias etapas o fases, que se corresponden con:

a) El nivel de conciencia adquirido por los diferentes actores en relación con las implicaciones que se podían derivar de la aplicación sistemática y consistente de las elaboraciones teóricas y de las decisiones acordadas, lo que en el caso de los trabajadores significó una profundización de las exigencias de participación en la gestión, que muy pronto se hicieron indistinguibles de los que conocemos como Control Obrero. Por otra parte, en el caso de los representantes del Estado, se tomó conciencia de la capacidad de los trabajadores para recuperar la industria, erradicar sus vicios y eventualmente jugar un papel protagónico en la misma, percibiendo como consecuencia a los trabajadores como un potencial antagonista en el control efectivo de la industria.

b) El reacomodo que sufrieron los distintos actores que intervinieron en el proceso como resultado de lo indicado en el párrafo anterior. Este reacomodo, que se expresó en la búsqueda de nuevas alianzas y en la emergencia de planteamientos relacionados con la Cogestión, que poco a poco fueron desplazando en el centro de las discusiones de los temas originalmente propuestos en la Declaración de Principios.

c) Las nuevas situaciones que se presentaron en el país, así como los cambios en las políticas del Estado, que modificaron sensiblemente el clima en el que se desenvolvían los debates.

3. Podemos señalar tres factores principales en el estancamiento y posible fracaso (al menos temporal) de la cogestión en CADAPE:

a) La falta de claridad en cuanto a los beneficios de la Cogestión por parte de la gerencia de CADAPE, lo cual eventualmente se manifestó en una falta de voluntad política para realizar los cambios que se requerían, evidenciada en los acuerdos de la Junta Directiva que nunca se pusieron en práctica.

b) La falta de visión de FETRAELEC para articular alianzas con otros actores fuera del espacio de negociación y debate creado en CADAPE, una vez que, al decir de sus representantes, se llegó a la conclusión de que dichos espacios eran insuficientes para los fines propuestos.

c) La falta de una central obrera con capacidad de actuar efectivamente, es decir, más allá de las declaraciones, o de un movimiento obrero organizado que hubiera podido contribuir, de diversas maneras y en varios niveles (desde el apoyo logístico, la asesoría, la capacidad de movilización, hasta la validación social de la representatividad y legitimidad de FETRAELEC frente a los otros actores y al Estado).

4. Así también deseamos señalar algunos aspectos dignos de ser considerados para cualquier discusión futura de este complejo proceso, sobre todo a partir de la actuación de FETRAELEC:

a) El rol y la legitimidad de las organizaciones sindicales tanto en la sociedad, en particular, como en los procesos de cambio de las empresas de carácter socialista.

Efectivamente, FETRAELEC demostró que los trabajadores organizados pueden desarrollar propuestas de amplio alcance, que involucren aspectos políticos, organizacionales y técnicos, aún en casos de empresas estratégicas y de alta complejidad operativa y tecnológica. Quienes nieguen la capacidad de los trabajadores para elaborar propuestas coherentes y factibles deberán dar cuenta del trabajo realizado por FETRAELEC y el Comité de Refundación de CADAFE.

b) El papel del movimiento sindical en su cooperación con el Estado en el desarrollo de políticas públicas como fue el caso de la Cogestión.

Cuando el Estado se encuentra en manos de un gobierno popular que declara sus intenciones de transitar la vía hacia el socialismo, la participación de los trabajadores no puede limitarse a la validación de modelos propuestos por los expertos o por los gerentes del estado, sino que es un derecho y un deber, como lo explica Joaquín Osorio en las palabras citadas anteriormente, participar de manera activa en el desarrollo de políticas públicas. Difícilmente se pueda construir, no ya una economía socialista, ni una corporación eléctrica nacional, sino una empresa que pueda funcionar con valores distintos a los del capitalismo si en el diseño de las políticas que rigen la misma, desde su estructura hasta los modos de participación de los trabajadores, no cuentan con el apoyo de movimiento obrero organizado en general, y de los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores en particular.

c) La conformación de un nuevo sindicalismo que trasciende las reivindicaciones socioeconómicas y se preocupa por el interés general de la sociedad.

Lo anterior implica que debe terminar de consolidarse en nuestro país un movimiento sindical organizado impulsado por motivaciones que vayan más allá de los límites del reivindicacionismo, que puedan asumir como propios los intereses de la empresa, de los sectores excluidos de la sociedad y de la Nación en general

5. Como culminación de este documento deseamos dejar en el aire las siguientes interrogantes, a las que tarde o temprano habrá que dar respuesta si se quiere avanzar tanto en la cogestión como en la construcción de una nueva sociedad que erradique la explotación y la alienación:

¿Cómo se materializa, de manera concreta, la participación protagónica y corresponsable de los trabajadores en una empresa de propiedad pública?

¿Cómo se integran, en las reivindicaciones de una clase social con aspiraciones que trascienden sus intereses económicos, las luchas y aspiraciones de los sectores más oprimidos de la sociedad?

¿Cómo se vinculan los intereses inmediatos de los trabajadores con los intereses de la empresa como un todo y de la Nación?

La experiencia de CADAFE pretendió responder a estas preguntas, como se desprende del análisis realizado en estas páginas. Con sus errores y limitaciones, se trata, en nuestra opinión, de uno de los planteamientos más avanzados que se han hecho hasta el momento desde los sectores organizados de la clase trabajadora venezolana.

Notas:

- (1) Héctor Lucena. La Cogestión en Venezuela: orientaciones y lecciones aprendidas. ILDIS (Ed.) Venezuela, Caracas 2005.
- (2) Guillermo Cerceau. Entrevista personal con Ángel Navas. Mayo de 2007.
- (3) Guillermo Cerceau. Entrevista personal con Joaquín Osorio. Mayo de 2007.
- (4) León Trotsky, El Control Obrero de la Producción, 20 de Agosto de 1931.
- (5) CADAPE, Comité Estratégico para la Refundación de CADAPE y sus Empresas Filiales Cuadernos de la Refundación Nro. 2. Enero de 2005. Pág. 5.
- (6) CADAPE, Comité Estratégico para la Refundación de CADAPE y sus Empresas Filiales Cuadernos de la Refundación Nro. 2. Enero de 2005. Pág. 7.
- (7) CADAPE, Comité Estratégico para la Refundación de CADAPE y sus Empresas Filiales Cuadernos de la Refundación Nro. 2. Enero de 2005. Pág. 18.
- (8) Héctor Lucena. La Cogestión en Venezuela: orientaciones y lecciones aprendidas. ILDIS (Ed.) Venezuela, Caracas 2005. Páginas 7 y 8.
- (9) Instituto de Estudios Bolivarianos Salvador de la Plaza, Economía socialista o cogestión, Aporrea, <http://www.aporrea.org/dameletra.php?docid=14346>
- (10) Alocución del Presidente Chávez, 21 de febrero de 2005.
- (11) Correo del Caroní, "Cogestión del Gobierno explota a los trabajadores", viernes, 01 julio 2005.
- (12) CADAPE, Comité Estratégico para la Refundación de CADAPE y sus Empresas Filiales Cuadernos de la Refundación Nro. 2. Enero de 2005.
- (13) Federación de Trabajadores de la Industria Eléctrica de Venezuela. La Cogestión es la Madre de Todas Las Reivindicaciones. Serie Documentos, Nro. 2. Febrero de 2005.