

# **REBELIÓN DE SABERES. LOS OPERADORES EN LA REFINERÍA DE PUERTO LA CRUZ**

**María Victoria Canino  
Hebe Vessuri**

## **Observaciones preliminares**

El presente trabajo es testimonial. Recoge una narrativa que fue recontada una y otra vez por un conjunto de personas que realizaron una jornada especial, inesperada, muchos la calificarían de heroica, en Venezuela, en ocasión del paro petrolero de finales de 2002 y comienzos de 2003, en la refinería de Puerto La Cruz. Creemos que el conjunto teje un testimonio colectivo de singular valor por la riqueza de contenidos que encierra, no sólo sobre el episodio histórico en sí, sino también por los significados que proporciona sobre la organización del trabajo, las nociones sobre las jerarquías, su legitimidad contingente, los valores que se expresan hacia los compañeros, los adversarios de ese momento, la empresa y el país. Nuestra intervención fue y es mínima, como testigos presenciales del proceso y como interlocutores en un diálogo que sólo buscaba dar espacio y voz a quienes, en algunos casos, de otra forma no serían escuchados. La serie de testimonios recogidos es extensa, incluye a muchas personas con diferentes roles y funciones e historias que contar, y en todos los casos con saberes específicos que estamos en camino de comprender, analizar y valorizar. En este artículo, hemos decidido concentrarnos en los operadores, tratando de transmitir algunos de los aspectos fundamentales de su experiencia, percepción y sentido de compromisos. A veces los textos pueden parecer inconsistentes o contradictorios, pero esto es producto de la vivacidad y dinamismo de las discusiones que hemos querido respetar. En futuros trabajos, esperamos dar a conocer a otros muy variados actores de este proceso.

## **El paro llega a la refinería de Puerto la Cruz**

El 2 de diciembre de 2002 se concretó en Venezuela un llamado a paro nacional que venía gestándose desde hacía varios meses. El llamado lo hicieron dos sectores convencionalmente contrapuestos pero realmente con un discurso en pocas ocasiones antagónico: la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (Fedecámaras) que reúne a los empresarios organizados en diversas cámaras y la Federación de Trabajadores

Petroleros (Fedepetrol), que aglutina a los trabajadores sindicalizados pertenecientes al sector petrolero. La participación del sector petrolero resultaba de vital importancia pues la paralización de este sector implicaría la paralización del país. Las dos organizaciones compartían un objetivo: derrocar al Presidente de la República.

Una planificación para destrozarse el país y para tumbar al presidente, porque ya nos habíamos dado cuenta, fueron planificando todo, empezaron con el cierre de los comercios, después pararon los buques, lo final fue lo petrolero, paralizaron tantas cosas y tantas trancas, las escuelas, la educación, todo eso se venía parando, los bancos también que estaban ahí, brazos caídos, medio día, horario restringido, y así fueron avanzando hasta que llegaron al paro petrolero que era lo que realmente le daba más fuerza a la oposición como para lograr sus objetivos, en vista del daño que se estaba haciendo.

Los antecedentes del paro se remontan al período que desembocó en los acontecimientos del breve golpe del 11 de abril de 2002. Como nos lo comenta uno de los operadores:

... yo estoy seguro de que esto no comenzó ahora en diciembre, sino en abril... en los primeros días de abril se comenzaron a hacer una serie de reuniones, sobre todo la gente de la nómina mayor, y una lucha por la *meritocracia*, que no sé qué, pero, bueno, cuál *meritocracia* si a nosotros no nos ha afectado, más bien nos ha perjudicado esa *meritocracia*, por qué tengo yo que defenderla, por qué tengo yo que... y si el presidente puso a unos directores allá, los otros presidentes de toda la vida también los han puesto, pero entonces comenzó como una cizaña ahí y comenzaron a hacer unas reuniones en el campo residencial Guaraguao. Yo sabía de las reuniones pero nunca iba, hasta que un día el jefe, el superintendente, J.R., me dijo por qué tú no vas a esas reuniones, nosotros hablamos de la política, de cómo estamos y esa cuestión. Él sabía que yo hacía muchas críticas y, entonces, empezó con que por qué no iba, que yo era crítico, para que opinara si quería coger la palabra y me incitó tanto que decidí ir. Bueno, la peor decepción que he tenido en mi vida en un acto político, primero que todo unas personas expertas en dominar masa, fue lo que yo vi...

O, en la opinión de otro:

En la situación que estaba metida Venezuela, Pdvsa se involucró en eso aduciendo derechos *meritocráticos* y, bueno, primero no reconocieron a la junta directiva que nombró el máximo representante de los accionistas, que es el presidente de la República, ellos no lo reconocieron y esto empezó a generar dentro de Pdvsa, antes de que ocurriera lo del 11, toda una cadena de conflictos internos como todos sabemos, Pdvsa contribuyó, pues, o mejor dicho a mí me parece que ellos utilizaron en ese momento a Pdvsa para crear el escenario que sirvió después de plataforma para el conato de golpe de Estado o el golpe de Estado porque yo creo que el golpe de Estado se dio, lo que pasa es que no cuajó, entonces bueno ahí uno toma posiciones y mi posición fue, bueno, absolutamente institucional.

Antes de seguir aclaremos lo que era la *meritocracia* en Pdvsa. Esta era formalmente entendida como la evaluación anual del empleado tanto en lo cualitativo (cómo lo hizo) como en lo cuantitativo, (qué hizo y con qué recursos) en un puesto y tiempo determinados; esta evaluación es responsabilidad del jefe inmediato. Como parte del ejercicio se mide el potencial del empleado derivándose de allí su planificación de carrera, en la que se destacan los cursos planificados, asignaciones, estudios etc. De la evaluación de desempeño se deducen los aumentos salariales; éstos son mayores en la medida en que se tenga una mejor evaluación y del lugar que se ocupe en el ranqueo. La *meritocracia* se basa en el supuesto de que cada empleado debe ser evaluado objetivamente según sus logros o méritos y sus promociones deben reflejar estos méritos. Las promociones y oportunidades que se dan en la empresa deben respetar estos resultados.

Este concepto de meritocracia deja por fuera todo elemento político en aras de la objetividad, sin embargo eran muchos los malestares en torno a este polémico tema generando posturas contradictorias y hasta antagónicas que llevaron a que el ambiente se fuese cargando hasta los acontecimientos que desencadenaron el golpe de Estado de abril. Derrotado el golpe, el ambiente y las relaciones interpersonales sufrieron una fractura, la lucha política se incrustó definitivamente en cada espacio de la vida nacional. La separación de la que tanto se habla que ocurrió en la sociedad venezolana, también ocurrió en el micromundo de la empresa petrolera, como parte de la realidad nacional. La radicalización del ambiente llevó a la polarización entre “chavistas” o “escuálidos”. La intersubjetividad tan necesaria para comunicarse y ponerse de acuerdo en los mínimos aspectos del trabajo se había perdido; la tensión, los rumores, las amenazas, el miedo eran el día a día.

Mira, esto fue una división... es increíble lo que sucedió, que la refinería de Puerto La Cruz, en las dos oportunidades, no se ha parado. Y no fue porque alguien se organizó: qué tú eres chavista, que yo te conozco (...) que yo conozco al otro que es chavista (...) no. Eso fue algo espontáneo, cada quien tomó su iniciativa, era algo propio de no pararse...

En meses previos comenzaron a hacerse llamados a marchar en contra de la politización de Pdvsa y a favor de exigir el respeto a la *meritocracia* en esa industria. El llamado a paro lo hacían los jefes de la industria; las marchas, que eran frecuentes y agresivas, estaban encabezadas por los máximos jefes y gerentes. Los cacerolazos estaban a la orden del día; quienes no participaban en las marchas eran llamados traidores y hasta se los caceroleaba en sus puestos de trabajo. En palabras de uno de los que se quedaron:

... los gerentes con megáfonos en el edificio sede llamaban a sumarse al paro, llamaban a rebelarse contra las autoridades establecidas en Pdvsa, a rebelarse contra la Presidencia de la República... enmascarado bajo la bandera de defensa de la *meritocracia*.

De abril a diciembre hubo un *crescendo* de la actividad conspirativa. Esos meses fueron utilizados por grupos de la oposición para mejorar la planificación de un nuevo golpe de Estado. Semanas previas al paro de diciembre comenzaron a agudizarse las movilizaciones hasta que derivaron en acciones, a nivel de la refinería, que no fueron comprendidas ni compartidas por un sector importante de los trabajadores. Entre un grupo considerable de los trabajadores, aunque se sentían postergados por la empresa y por tanto percibían que se trataba de una lucha que no les pertenecía, no obstante, todavía tenían cierto sentimiento de solidaridad hacia los manifestantes. Eso se traducía en lo que parecía como un deber de ayudarlos como parte de su lealtad a la empresa, deseando que se cumplieran realmente los postulados de la *meritocracia*.

Estamos hablando de unos cinco días antes del 11 de abril, eso fue algo disfrazado, porque nosotros sabíamos que aquí a todo el mundo le han violado la *meritocracia*... pero dijimos “vamos a darle un apoyo también a ellos”. Y me voy para allá. Y vamos marchando. Me pongo mi casco. De aquí del edificio de Operaciones vamos hacia el *llenadero*. Yo voy de último, porque tampoco me gustan que me estén enfocando en cámara y nada de eso, y me voy en la cola. Cuando llegamos al *llenadero*, mi sorpresa es que el *llenadero* de gandolas de combustible queda en silencio. Y entonces yo me sorprendo: “Bueno, ¿y qué es esto?” Bueno que Z.L. bajó el *breaker* principal y le cortó la corriente al *llenadero* y quedaron muchas gandolas cargando... gandolas que estaban cargando se quedaron por la mitad, un cuarto de tanque, no sé, un cuarto de cisterna... y eso me cayó mal. De ahí, me separé de ellos.

Después la cosa se fue tornando cada día más gris, fue cogiendo otro color, se fue tornando cada día más fuerte y había reuniones, ya se estaba hablando de parar la Planta, la gente estaba amenazando con parar Gas... estaba fuerte la cuestión de parar la refinería como tal, El Palito ya se había parado, faltaba era ésta. Entonces aquí se paró fue... el *llenadero*.

Viene el 2002 y empezaron las cuestiones políticas a meterse en la empresa, llega el mes de marzo, las actividades dentro de la empresa empezaron como a enrarecerse. A mí eso me sorprendió: compañeros de trabajo teniendo reuniones en el Campo Residencial Guaraguao, en la cancha de basketball, en contra de la nueva junta directiva, o de lo que estaba haciendo el Presidente de la República en Pdvsa.

Al inicio, los trabajadores en conflicto empezaron a faltar a sus puestos de trabajo en forma intermitente, hacían acto de presencia un día, dejaban constancia de su asistencia a través de un e-mail u otra forma de correspondencia y volvían a los tres días, cuidándose de no caer en la falta injustificada de los tres días continuos que los hacía vulnerables frente a la ley del trabajo venezolana. A medida que pasaba el tiempo, sin embargo, los trabajadores petroleros en huelga fueron tomando un rol más protagónico llegando el paro a denominarse “paro petrolero”, lo que en realidad era el objetivo del paro, ya que se percibía que lo “único que realmente paralizaría al país era la suspensión absoluta de la actividad petrolera”.

La realidad de Puerto La Cruz se presentó inicialmente como una secuencia más de la situación repetida en todas las instalaciones de Pdvsa. Los primeros cinco días del paro todavía se veía gente en las distintas instalaciones, pero el 6 de diciembre de 2002 la verdad se reveló con toda crudeza. La alta gerencia a nivel nacional dejó de asistir a sus puestos de trabajo y con ellos gran parte del personal bajo su influencia.

Pero allí hubo un conjunto de trabajadores<sup>1</sup>, la gran mayoría de *nómina diaria, menor y mayor*<sup>2</sup> (los de *nómina mayor* denominados por ellos como *mayor de abajo*), con distintas pericias, formaciones, experiencias y sobre todo con una voluntad de remediar las cosas, que siguieron trabajando pese al llamado a paro, las presiones, amenazas y sabotaje. Son estas personas y este comportamiento dentro de la cultura de la corporación, lo que nos interesa analizar en este trabajo<sup>3</sup>. El hecho de que un grupo de trabajadores resistiera el embate

---

<sup>1</sup> La industria petrolera tiene una estructura de funcionamiento compleja que se adecua a las particularidades del negocio, sin embargo describiremos las más importantes a efectos de este trabajo. A nivel nacional Pdvsa tiene tres grandes áreas: Exploración, Producción, Refinación y Comercio, y Suministro; cada una de estas gerencias tiene un personal de operación que son los encargados de la actividad típica del área. En Refinación operación se refiere al manejo de las plantas de procesos, servicios industriales y el manejo de los crudos; un personal técnico que planifica en el corto, mediano y largo plazo las operaciones de acuerdo con la realidad de las instalaciones y la demanda de producto, y un personal de mantenimiento, que trabaja en coordinación con operaciones para darle mantenimiento a las plantas. Cada una de las instalaciones de Pdvsa cuenta también con un personal de apoyo y gestión administrativa que incluye desde la gerencia de recursos humanos hasta asuntos públicos pasando por informática, finanzas, servicio médico, entre otras.

<sup>2</sup> En la industria petrolera hay cuatro tipos de nómina: diaria, menor mensual, mayor y ejecutiva. La nómina diaria está constituida mayoritariamente por obreros. El nivel de formación que se exige para entrar es primaria, aunque cada día se eleva el nivel de exigencia; la nómina mensual menor está constituida por obreros que han progresado en la industria por años de servicio y/o formación; en la actualidad se exige nivel técnico superior para ingresar a esta nómina. El personal de esta nómina es evaluado semestralmente con letras que van de la A a la D, siendo esta última la peor y la A óptima. La nómina mayor está constituida por el personal de nómina menor que ha progresado en la industria y por los profesionales contratados bajo esta denominación, el requisito base de ingreso es poseer título universitario. La nómina ejecutiva está constituida por el personal que ha hecho carrera en Pdvsa. Generalmente, también va acompañado por títulos de cuarto y quinto nivel. Estas dos últimas nóminas eran evaluadas hasta años recientes con una denominación numérica del 1 al 5 de mayor a menor. Aunque, a partir de aproximadamente 1999 o 2000, se introdujo un sistema nuevo de evaluación que se denomina sistema de bandas, que es un poco más elástico que el numérico, sigue presentando inconvenientes para los trabajadores.

<sup>3</sup> La actividad petrolera es una tarea compleja en la que intervienen una multiplicidad de actores con distintas formaciones y capacidades que exceden el alcance de este trabajo. Aunque rescataremos algunos elementos referidos a varios grupos de actores sociales para el presente propósito, nos concentraremos aquí en los operadores. En otros trabajos esperamos analizar otras facetas de este proceso colectivo.

de las presiones, mostró a otros que era posible continuar trabajando y recuperar a Pdvsa, convirtiéndose así en uno de los hechos más relevantes de la acción de los trabajadores que dieron al traste con el paro de la industria petrolera.

Aquí no había jefe (...) como a los tres días llegó W., que estaba de vacaciones, y posteriormente G. y N., pero aquí los que nos quedamos fuimos los operadores, la esencia de todo esto fuimos nosotros los operadores, los técnicos, o sea que en conjunto, viviendo juntos, comiendo juntos, la relación que teníamos allí, esta es nuestra misma casa y decidimos quedarnos aquí operando, esto no lo para nadie, estos son nuestros principios, nosotros nos vamos a quedar aquí sin importar Bloque Patriótico, sin importar aquello, no señor, o sea no intervino aquí nada de eso, pero sí hubo una causa, una causa que es común a todos nosotros, veíamos que esto iba a hacer daño, a hacer daño a nuestro país, eso fue lo que notamos.

Los trabajadores que decidieron no parar actividades y mantener la refinería activa se encontraron sin la estructura jerárquica-administrativa de responsabilidades de la empresa. En una realidad que, si bien conocían al detalle y manejaban perfectamente, por las características de la cultura organizacional que presentaba una rígida estructura de mando y de tareas/responsabilidades más parecida a una institución militar que a otro tipo de empresa, de golpe se les vino encima con toda la responsabilidad para operar las plantas, sin poder consultar ninguna decisión. Fueron momentos traumáticos, contradictorios y decisivos. Cualquier decisión era arriesgada; parar significaba un gran riesgo no solamente para ellos sino para la comunidad y para el país; seguir operando también era un reto inmenso y bajo una enorme presión, sobre todo por la campaña de descrédito que les tenían montados los medios de comunicación locales alimentados por sus antiguos compañeros de trabajo y liderados por sus jefes.

Lo que pasa es que nos descalificaron tanto, que no estábamos calificados para llevar las plantas y mantenerlas, que somos cubanos, bueno todo tipo de descalificaciones... Realmente tenemos como formación, como familia, un arma para enfrentar todo ese tipo de descalificaciones y de opiniones negativas, que es valorarnos como persona, eso es muy importante, valorarnos como persona, la autoestima muy alta también, y tener mucha dignidad, como trabajador y como persona. Si tú tienes esos valores, esas tres cosas presentes en ti como persona, no hay palabra que te descalifique, que te subestime y básicamente así fue que nosotros con esa fortaleza que tuvimos pudimos lograr restablecer las operaciones aquí en la refinería.

Los trabajadores se encontraban entre la espada y la pared. Un grupo conformado por sus iguales los presionaba de varias maneras para que abandonaran sus labores.

... (Fulano) trató de manejar el auditorio, no sé, como que fueran unos robots. El hombre dice "Bueno, ahora sí tenemos que tomar una decisión drástica, primero aquí no queremos gente tibia, aquí o es caliente o es frío, el que esté tibio no debe estar aquí, aquí no queremos tibio, o es sí o es no, aquí tenemos que tomar una decisión, hay que tomar una decisión fuerte, una decisión que sea contundente y tiene que ser hoy que tomemos una decisión, no queremos gente tibia, aquí tiene

que ser sí o no, caliente o frío, el que está frío se va y el que no... ahora bueno vamos a hacer la propuesta, levanten la mano los que estén de acuerdo que esto siga como está"... Por supuesto, hay algunos detalles, errores y defectos, pero nadie levantó la mano, bueno quién va querer que esto siga como está; yo no quise levantar la mano, para qué, nadie la levantó. "Okey, ahora levanten la mano todos los que estén de acuerdo que tomemos una acción fuerte". Todo el mundo levantó la mano. Yo dije para mí: "pero un momentico, ¿cuál es la acción fuerte?". La acción fuerte era parar la refinería, y el único que se ha quedado con las manos abajo fui yo, había gente que levantaba las dos y Z.L. me veía como que quería... es que yo no estoy de acuerdo con eso...

En una asamblea todo el mundo dijo: "Bueno, vamos a parar la refinería, somos mayoría, todos los que estamos aquí estamos de acuerdo: vamos a parar la refinería".

Otro grupo lo constituían los representantes de las comunidades de vecinos aledañas a la refinería, organizados en "círculos bolivarianos", los cuales se apostaban a la entrada de las distintas áreas operacionales para impedir con su presencia la entrada de posibles saboteadores y respaldar y proteger a los que se mantenían trabajando. Pero también el mensaje era que no iban a permitir que se parara lo que estaba funcionando y que hicieran presión por la reanudación del resto de las operaciones.

Hubo un problema aquí con los Círculos Bolivarianos –parece que quisieron entrar a la refinería– y hubo un choque (...) el temor de los Círculos Bolivarianos es que fueran a parar la Planta, y el temor de los operadores era: "Si yo paro la Planta, los Círculos Bolivarianos me van a joder" Entonces vamos a mantenerla en servicio. Muchos tenían esta consigna. Los Círculos Bolivarianos estaban allí para que no pararan la Planta. Entonces ellos les decían: (a los jefes que querían parar las plantas) "¿Tú me garantizas a mí mi integridad física y la de mi familia si yo te paro la Planta?" "No te la podemos garantizar" "Bueno, ¿y entonces?" Y ahí hubo reuniones. En la noche llegó R.L. (...) Yo lo pronostiqué aquí, y se lo dije a ellos, que iba a haber un choque de comunicación.

En el fragor del proceso, nos preguntamos por qué estos trabajadores no acataron el llamado a paro, por qué no cedieron a las presiones y amenazas, por qué no fueron convencidos por sus allegados, tanto compañeros de pericia como por los jefes, por qué se arriesgaron a continuar cuando todo indicaba que la batalla estaba perdida para ellos. Son varios los caminos que tratamos de recorrer para encontrar respuestas en medio de las incertidumbres. Entre otros elementos que recogimos está la referencia al valor del trabajo, el agradecimiento a la empresa, los valores de lealtad, entrega, responsabilidad y moral.

## La trayectoria ocupacional de los operadores

### *En búsqueda de un sueño*

Hace más de veinte años, un grupo de jóvenes de diversos lugares del oriente del país se enteraron por distintos medios de un llamado que realizó la empresa petrolera, para aquel momento Meneven, para la capacitación de jóvenes bachilleres en la gama de especialidades técnicas requeridas por la empresa petrolera estatal, entre ellas las áreas de perforación, producción, instrumentación, electricidad, mantenimiento mecánico y refinación. El ente encargado de la selección y formación fue el Instituto Nacional del Petróleo (Inapet), en una iniciativa resultante de un convenio con el INCE, para capacitar a lugareños en oficios necesarios para el desarrollo petrolero local<sup>4</sup>.

Eso era un concurso bastante difícil, muy diferente a como hace el concurso el CIED (...) Tú ibas a presentar el examen y tenías que rogar que salieras. Comprabas *El Nacional* dentro de dos o tres meses y entonces te buscabas en el listado, salían los números de cédula solamente... Si salías en *El Nacional* era porque habías pasado el examen; eran miles (los aspirantes). Eso fue en el 84, 85, por ahí, en Anaco. Los exámenes los presentábamos en Cumaná y en el mismo Anaco. Y una prueba psicotécnica que había que presentar, y todas esas fueron pruebas superadas. Fue bastante difícil la selección, una selección minuciosa, por eso digo que es muy diferente al proceso que hay actualmente. Bueno, unos se fueron por Instrumentación, otros por Mantenimiento Mecánico y yo me fui por la carrera de Refinación, que me recomendó este profesor, porque según como él veía mi carrera, mi desenvolvimiento como Bachiller, era en Química. Y bueno, así fue que llegué a la empresa.

Al llamado acudieron cientos de jóvenes con la aspiración de ser seleccionados. No obstante, el hecho de quedar seleccionados para estudiar y formarse como técnicos petroleros medios no les garantizaba el empleo en las operadoras petroleras. La selección implicaba una batería de pruebas en distintas áreas del conocimiento, desde matemáticas, química, física, sociales, psicotécnica y entrevistas psicológicas. Una prueba era condición de la siguiente, por lo que eran aplicadas y evaluadas por separado. El conjunto de las pruebas de un área de conocimiento duraba una semana y los resultados eran publicados por prensa.

... mis estudios los realicé aquí en Puerto La Cruz, mi bachillerato y mi primaria, después salí de bachillerato, se presentaron los cursos en Anaco, los cursos que en ese momento se llamaban del Inapet, para operadores de refinería, el Inapet es el Instituto Nacional de Petróleo. Esa era una rama más de lo que en ese tiempo era Meneven. Leí el pênsum de estudio, me gustó bastante, fui a Anaco a presentar los exámenes, muy drásticos por cierto, muy exigentes. De unos cuatrocientos quedaban alrededor de unas veinticinco personas porque se hacía un filtro muy...

---

<sup>4</sup> El Inapet existió con ese nombre entre 1976 y 1983, posteriormente se transformó en Cepet (1983-1994), al que le siguió el CIED en 1995.

el filtro era tanto que lo que querían (...) y no es que voy a decir porque yo entré ahí, sino que lo que se quería era la crema. Hablé con mi familia porque en verdad yo no conocía a nadie allá, prácticamente fui aventurando como la mayoría, durmiendo en plazas por tres, cuatro días, bueno pasamos, de verdad... las verdes nos la comimos allá...

Si el individuo no pasaba un segmento, se quedaba en el camino. La capacitación misma duraba aproximadamente dos años. Una primera fase de formación teórica que comenzaba con un curso de nivelación consistente en un repaso de las materias fundamentales del bachillerato, luego la formación teórica formal, con evaluación continua. Después, la formación práctica se hacía a través de una pasantía en algún lugar asignado por la empresa, con una duración que oscilaba entre seis meses y un año.

Yo me fui solo y allá, después de los exámenes, fue que nos empezamos a conocer y como fuimos seleccionados, claro los exámenes duraban una semana, entonces yo iba, recuerdo que pagábamos siete bolívares de acá a Anaco y regresábamos pero en cola, porque teníamos nada más la ida mas no el regreso, entonces el grupo nos poníamos en la avenida a pedir cola para Puerto La Cruz, para ir a presentar la semana siguiente los exámenes, porque era exámenes psicotécnicos, de teoría, entrevistas. Se presentaban estos exámenes en dos oportunidades, en dos años. Después de haber pasado todos los exámenes, me quedé en la entrevista. ¿por qué? no sé, eso todavía me lo pregunto, el año siguiente lo volví a intentar, en ese año sí entré, pasé la entrevista, fuimos seleccionados, de cuatrocientos fuimos seleccionados veinticinco y empezamos los estudios, de prácticamente un año. Sinceramente primera vez en mi vida que yo estudio tanto, nunca había estudiado tantos días, hasta un trauma me creó eso, sí, porque era muy exigente, prácticamente todos los días exámenes, todos los días prácticas, una materia que te raspaban y vas para fuera y la mínima nota tenía que ser de 15 para arriba, un 14 ibas para afuera, entonces, imagínate, una clase tú te la tenías que no aprender al caletre porque a veces los profesores eran tan buenos que te engalletaban a ver si en verdad era al caletre o era que en verdad te lo sabías, sabes que al caletre a veces se te olvida una palabrita, estás raspado. Bueno, pasamos ese año de estudio, había varias especialidades, técnicos en perforación, producción, instrumentación, electricidad y refinación, de todas las ramas y de todos los pénsun. A mí me gustó más refinación.

El grupo de compañeros de trabajo que tuvimos la oportunidad de entrevistar en la refinería de Puerto La Cruz se conocieron durante el lapso que mediaba entre la aplicación a la selección en 1979-1980 y su posterior inclusión en los planes de formación. Pertenecen a distintas localidades del oriente del país: Anaco, Maturín, Carúpano, Margarita, Puerto La Cruz, etc. El compartir las vivencias relacionadas con el esfuerzo para ingresar a la formación, y el esfuerzo para mantenerse dentro, generó lazos de amistad, compadrazgo y hasta hermandad, como entre ellos lo llaman, que permiten explicar su cohesión como grupo, sus niveles de comunicación y confianza. Este grupo también compartía un denominador común en su origen familiar; sus hogares se caracterizaban por una carencia económica alta, lo que hacía que el anhelo de

formarse y trabajar en la compañía petrolera fuese una aspiración muy grande para ellos, considerada casi un sueño.

Las pasantías las realizaron en una pequeña refinería de San Tomé llamada Guaro Oeste; las instalaciones de esta refinería consistían en tres torres y unas cuatro bombas, para procesar gas. Durante el entrenamiento recorrieron cuatro áreas distintas: el taller mecánico que es el lugar en el que se le hace mantenimiento a las plantas desde las válvulas, bombas etc., taller de instrumentación, laboratorio que es donde se certifica la calidad de los productos que salen del lugar y la última fase del recorrido fue ir a las plantas compresoras de gas en el campo cuya tarea es fundamentalmente operacional y mecánica. La experiencia práctica durante la pasantía fue potenciada con una gran cantidad de cursos como seguridad industrial e higiene, entre otros, dictados por la empresa.

Una vez que nos graduamos se hicieron selecciones para ver adónde nos iban a enviar a cada uno, tanto por su trayectoria en el curso como su vocación para X ramo. Hubo un grupo de cinco personas que gracias a Dios hemos hecho una amistad desde entonces, te estoy hablando del 80, del año 80, que fueron esos estudios, hasta ahora, somos como hermanos y todavía estamos aquí, somos compañeros de trabajo. Nos mandaron a hacer la pasantía en San Tomé; allá había una pequeña refinería que se llama Guaro Oeste, que todavía está, una refinería pequeña con tres torres y unas cuatro bombas, pero era una refinería. Esos seis meses teníamos que entregar informe todos los viernes; claro, nosotros hacíamos nuestras trampas a veces porque como trabajábamos de lunes a viernes, nos íbamos de viaje los jueves, y decíamos que estábamos enfermos el viernes, la casualidad que los cinco se enfermaban el viernes. Una semana íbamos a Carúpano, de donde era un compañero de los que estaban con nosotros, otra semana íbamos para Maturín, otra semana veníamos aquí a Puerto La Cruz, otra semana íbamos a Margarita y así pasamos la parte práctica del curso, fue una experiencia...

Varios cuentan que no tenían dinero ni siquiera para el pasaje, conseguían el costo de la ida y la vuelta la solucionaban pidiendo “cola”; en esas peripecias se fueron haciendo amigos.

Antes de que nos saliera [la beca], si porque es que en verdad ahí no había y si había era muy poca la gente que en verdad podía, por ejemplo yo y el grupo en el que yo estaba no podíamos y teníamos que dormir hoy aquí, mañana allá, dormíamos en el campo residencial pero en la grama, nos cuidábamos ahí, una semana después nos pagaron 690 bolívares que me acuerdo y después los grupos empezaron a dispersarse por cuestiones de que estos son cumaneses, esos son margariteños y uno empezó a agarrar su grupo. El grupo donde yo estaba la mayoría eran de Puerto La Cruz y Margarita y alquilamos una residencia. Me acuerdo que pagábamos 1.200 bolívares mensuales. Reunimos todos los sueldos e hicimos la diligencia para alquilar esa residencia, hacíamos un mercado que me acuerdo que era con 580 bolívares, eso era un mercado tremendo y ahí fue donde yo aprendí a comer espagueti por bojote, bueno por paca comprábamos nosotros espagueti, porque era lo más barato y lo más fácil de hacer. Entre nosotros mismos formamos cuadrillas de limpieza, de cocina... menos lavar la ropa, cada quien

lavaba su ropa, pasamos como un mes durmiendo en el suelo, nada más de almohada el bolso que llevábamos porque no teníamos ni colchoneta, algunos llevaban su chinchorro, su hamaca y esos estaban felices porque estaban arriba, y las clases siguieron, gracias a Dios.

Con este grupo de compañeros aplicaron más de cuatrocientos jóvenes, quedando seleccionados apenas veinticinco. Incluso varios no lograron entrar inmediatamente. La culminación de la formación teórico-práctica tampoco les garantizaba el puesto de trabajo. Una vez finalizada esta etapa, cada uno volvió a sus hogares a esperar si eran llamados por la empresa.<sup>5</sup> La suerte les fue llegando de a poco; los que no fueron llamados inmediatamente comenzaron a trabajar en diversas empresas locales, varias de ellas de suministro de piezas y partes para Pdvsa, aumentando su nivel de conocimiento y destrezas.

... terminó la pasantía, cada quien para su casa, a esperar que nos llamaran, porque ese era el otro proceso, tu etapa teórica, tu etapa práctica y a ver si te llaman, cada uno agarró para su casa. Como a los cuatro meses llamaron al primero, a uno de Carúpano, AM. Él llegó a mi casa. Cuando lo vi en la casa me sorprendí: “¿qué haces tú por aquí?”. “Que me llamaron de Corpoven”. En verdad yo me sentí un poco incómodo porque lo llamaron a él y él estaba conmigo y no me habían llamado a mí. Entró aquí, que en ese momento era Corpoven, como aprendiz. Yo conseguí trabajo aquí en la zona industrial en una compañía que se llamaba Soltuca, que le fabricaba tubos a la petrolera, tubos para transporte del crudo y como tenía relación con eso yo presenté mi currículum y como a los tres días me llamaron. Eso era en la zona industrial, porque yo no iba a esperar a que me llamaran de aquí, claro, yo me movía, siempre venía y preguntaba: “¿qué pasó?”... “Bueno, tienes que esperarte, que eso es un proyecto de selección”... Así empecé a trabajar por allá. En eso pasé un año, trabajaba por guardia, recuerdo que ganaba 1.400 bolívares mensuales y, como A. estaba metido aquí, él también me estaba haciendo la segunda como para agilizar eso para que yo entrara. Como a los quince meses me llamaron de Corpoven para hacerme la entrevista. Yo vengo, enseño mi currículum... La empresa me dice: “¿desde cuándo estás dispuesto a trabajar?”. Yo dije: “Bueno, desde ahorita; si quiere me quedo de una vez”. Ya había pedido un permiso allá en la empresa donde yo estaba. Claro, no dije que venía a presentar una entrevista aquí, dije que tenía que hacer una diligencia personal. Al otro día voy a poner mi renuncia allá donde esa gente en verdad no me quería soltar. Yo era ahí control de calidad, el que le daba el visto bueno a la tubería que iba a salir para la empresa petrolera, hice mi carrera ahí también, hice cursos de inspector de rayos X, de ultrasonido, de equipos manométricos, todo eso...

... todos entrábamos como aprendices, eso fue en el año 88. Como todo tiene su desarrollo, una vez nosotros contratados (porque entrábamos como contratados), pasamos a la etapa de fijos por la empresa, eso fue un año contratado, después del año nos dejaron fijos porque no era que hacía falta personal sino que, no es por nada pero éramos buenos o somos buenos, hasta ahora. Bueno, nos dejaron

---

<sup>5</sup> Según nos cuentan, el promedio académico de esa promoción fue de 19 puntos y a su graduación asistió el propio presidente de Meneven (posteriormente Corpoven). En todo caso, pareciera tratarse de la primera promoción de operadores técnicos y es muy probable que se diera en un contexto de alto compromiso del grupo.

como hijos, esa fue otra fiesta más, aquel carnet de Corpoven aquí. Era un orgullo cargar ese carnet de Corpoven...

... hicimos el curso, lo aprobamos, nos hicieron los exámenes médicos, o sea que ya nosotros estábamos listos de todo, estábamos capacitados... examinados, ya había un expediente, y nos mandaron a todos para la casa. Emplearon de una vez a un muchacho que era técnico superior, porque el llamado fue a bachilleres, pero este muchacho era técnico superior, él era TSU en Química, tenía un nivel académico alto. A él lo escogieron rápido, sacó muy buenas notas, no hizo los seis meses de teoría y lo reportaron de primero. Nosotros hicimos la pasantía aquí en Puerto La Cruz, después que terminó el curso cada quien se fue para su área, los que eran de El Tigre se fueron para El Tigre, los que éramos de Puerto La Cruz eran a los que la compañía le tenía puesta la vista para reemplazar los cupos de acá. Porque a ellos les interesaba que la persona tuviese su residencia fija aquí en Puerto La Cruz. Todos los que éramos de Puerto La Cruz (porque estábamos separados, en Anaco estábamos separados por zona, estábamos juntos, pero yo notaba que en la lista nos tenían los que eran de San Tomé, Anaco, El Tigre, Puerto La Cruz) nos mandaron para la casa y nos dijeron que esperáramos, que se iba a decidir a ver si nos metían. Entramos por varios grupos, yo fui del último grupo que entró. Metieron más o menos a diez a quince o a seis o a ocho, nos metieron separados, y así fueron llamando.

#### *Desarrollo de carrera de los operadores de planta*

Después de alrededor de un año como aprendices en la refinería recién empezaba realmente la carrera de operador.

Allí hay de todos los niveles, está lo que llamamos el operador, que es una especie de obrero, cuyo nivel de instrucción puede llegar a bachillerato, que es el que ejecuta las labores de campo, al que se le dice "Cierra la válvula tal" y él va y la cierra; "abre la válvula, dime qué dice tal instrumento, súbete allá, aquella bomba no está leyendo bien"... es el que hace el trabajo en el campo: "préndeme la bomba tal, apaga la bomba tal, alinéame tal bomba, sácame esa bomba", esos son los operadores.

Una vez ingresados como hijos en la empresa<sup>6</sup>, comenzaba un lento tránsito en la carrera como operadores de planta.

... Cuando estábamos en San Tomé haciendo la pasantía, nos sentíamos un poco incómodos porque tú veías a esa gente con el carnet de Meneven y antes cuando tú decías que trabajabas en la petrolera eso era caché, eso significaba que estabas bien ubicado. Como éramos aprendices teníamos un carnet rojo. Cada quien se identificaba. Al ver que tú tenías ese carnet decían: este es un aprendiz, pero te veían: ah, no, este es un trabajador de Meneven. Nosotros nos formamos de esa forma, era un orgullo y todavía es un orgullo. Después de un año, nos pasan una carta y yo le digo al compadre: "ya nos botaron, terminamos la pasantía". Pero el superintendente en esa oportunidad nos reunió a 8 personas que estábamos ahí de aprendices, porque la empresa había hecho un estudio y nos iba a dejar hijos.

---

<sup>6</sup> Ya para ese momento se llamaba Corpoven.

Eso fue sudando frío con un aire acondicionado tan fuerte, las manos a uno le sudaban. “OK, tienen que pasar a Recursos Humanos para firmar los papeles”. Eso fue un día completo porque te tienen que meter en todo, los seguros, tu mamá, tu papá, la cédula, bueno quedamos hijos, seguimos nuestra carrera como operador; en la planta del DA1...

La carrera de operador tiene seis niveles, desde operador de sexta, que es el nivel más bajo, hasta operador de primera que es equivalente a jefe de planta, cuando se maneja la consola en la que están reflejados todos los procesos en forma automatizada. Según los entrevistados, el trabajo como operador realmente comenzaba en el puesto de operador de tercera. Éste se encarga de manejar los equipos menores, equipos rotativos: aguas de enfriamiento, bombas que manejan caudales o fluidos de gasolina aceite, nafta, kerosene. Este operador maneja todo el equipo rotativo que se requiere para enviar productos al almacenaje o para retirarlos; son básicamente bombas, por lo que en su jerga se denominan “bomberos”. Su función es verificar que estos equipos funcionen de manera óptima. La otra responsabilidad de estos operadores es llevar un registro de las lecturas de los valores de la temperatura, presión y flujo en campo; tarea crucial para hacerle un seguimiento a la “corrida” de las plantas y mantenerlas operando de acuerdo con los parámetros operacionales adecuados.

Paso de operador de 3<sup>a</sup> a 2<sup>a</sup>, de 2<sup>a</sup> a 1<sup>a</sup>, ya casi soy la mano derecha del técnico y empiezo a entrenar en consola; yo era uno de los que decían que para consola no iba porque eso era algo traumático. Ahí tú tienes que manejar, tú eres el piloto del avión, estás viendo todo, pero no lo ves físicamente sino lo ves ahí en gráfico, yo me resistía a eso de ir a consola. Era, no sé, como un temor, un trauma, manejar tantas variables y tantas temperaturas, son casi dos mil variables de temperatura, casi ciento cincuenta pasos de control y no y no y no, y usted va para allá, bueno yo voy para allá, tuve que ir para allá. Me puse a entrenar en consola, el entrenamiento era mientras tú estuvieses trabajando, no era que te sacaban a entrenar, ya era cuestión tuya aprender ese trabajo y gracias a Dios tuve muy buenos maestros, ahorita uno es técnico en catalítica, está ahí por cierto, el señor FM y corrí con la suerte de tener muy buenos maestros, aprendí creo que demasiado bien mi trabajo pues pasé siete años en consola, siete años clavado en consola, después de esos siete años paso a técnico de la planta, que es como decir el tope de operaciones de planta, ya de ahí viene supervisor de turno, luego superintendente de turno y jefe de planta.

Los operadores de los niveles más bajos del escalafón estaban siempre acompañados por los operadores más viejos y experimentados de la empresa; su formación implicaba un conocimiento exhaustivo de todas las plantas de la refinería, cosa que ahora no sucede, según comentan. Este grupo de jóvenes constituyó el primer contingente de personal preparado profesionalmente para operar la refinería. Los trabajadores que les precedieron tenían conocimiento práctico, experiencia empírica pero no formación teórica. Cuando ingresaron estos muchachos para hacer la carrera de operadores, los viejos operarios los miraron con recelo, no compartiendo fácilmente su conocimiento por temor a ser desplazados por esta nueva generación que además de jóvenes eran pre-

parados. Les costó tiempo de negociación y legitimación para que el saber hacer de los más viejos les fuera trasferido. El nuevo contingente de trabajadores veía la carrera de operador como muy larga, pensaban que jamás llegarían a ser operadores de primera, también conocidos como “alambiqueros”; este último operador incluso tenía un asistente llamado asistente de alambiquero.

Eso fue en el año 90, 92, por ahí, nos separaron al grupo, nos desmembraron; unos agarraron para alquiler, otros para STG, algunos se quedaron ahí en catalítica, a mí me tocó quedarme en catalítica y empecé a hacer mi carrera en catalítica. Yo me puse el norte de ser operador de catalítica, pero si intercambiábamos con la planta de alquiler, que es conversión, entonces nos rotábamos ahí, no por voluntad propia sino que se hacía el plan y te decían: mira, la semana que viene o el mes que viene tú vas a pasar para catalítica y tú vas a pasar para alquiler; nos rotábamos ahí, en alquiler y catalítica, y aprendimos de las dos plantas, pero ya tenemos conocimiento del DA1, DA2 y el Chaure. Viene como todo, sus períodos de evaluaciones, te dan tu recompensa... te llamó tu jefe, te va a leer la evaluación, hasta ahora en mi carrera, y eso es comprobable también, yo he sido un “A” en todas mis evaluaciones, hasta ahora, en aquel tiempo era nómina diaria, luego pase a nómina mensual menor y luego a nómina mayor recientemente. En aquella época para la nómina mayor se evaluaba del 1 al 5, la nómina mayor es número y la nómina mensual menor y para abajo es letra: “A”, “B”, “C” y “D” siendo la “D” la peor y “A” la mejor.

Varias circunstancias intervinieron para que este grupo escalara posiciones un poco más rápido, entre ellas la jubilación de los viejos operadores, la construcción de nuevas plantas en la refinería y también el inicio de la construcción y puesta en marcha del Complejo Refinador de Jose, que atrajo a muchos trabajadores pues implicaba nuevos retos y nuevas oportunidades tanto salariales como profesionales. Es así como se generaron varios vacíos en la estructura y los jóvenes profesionales tuvieron oportunidades de escalar nuevas posiciones. Generalmente los operadores de planta recorren los seis escalafones de la nómina menor. Es probable que luego de alcanzar el último escalón y llegar a operador de primera pasen a nómina mayor en el nivel más bajo, independientemente de que en los años transcurridos en la empresa hayan alcanzado niveles de formación como ingenieros, licenciados en química o cualquier otra carrera universitaria a nivel de licenciatura.

Pareciera que para un grupo significativo de los entrevistados el poseer estudios universitarios culminados y una experiencia en la empresa o antigüedad inclusive superior a quince años de servicio no fue suficiente para alcanzar la a veces tan anhelada *nómina mayor*. Vale destacar un elemento vinculado a este punto, narrado por los entrevistados en el que están todos de acuerdo. Al parecer, luego de ingresar a la empresa los cursos contemplados en el desarrollo de carrera no tenían contenido técnico, se relacionaban con relaciones humanas, mejoramiento comunicacional, valores corporativos, etc. Muchos de ellos se preguntaban por qué siendo como eran personal estrictamente técnico nunca los enviaban a especializarse para mejorar su formación profesional. Los cursos de este tipo, según ellos, estaban reservados a un grupo de *nómi-*

*na mayor* que eran precisamente los que evolucionaban más rápido. Durante un tiempo los operadores preguntaron y reclamaron, luego dejaron de hacerlo pero también dejaron de asistir a ese tipo de curso repetitivo que no les traía beneficio en el ascenso dentro de la empresa.

En el 88 Cuando me evaluaron tomaron en cuenta mi nivel técnico y me asignaron al grupo 16 (*nómina menor*), ahorita sigo siendo grupo 16 igual. Castigo fuerte. Tengo quince años de servicio, más los otros son dieciocho. Yo gano ahorita setecientos ochenta y tres mil ochocientos bolívares.

La mística la recibieron ellos de los que los entrenaron a ellos, y eso lo recibí yo de ellos. Y cuando tú vas a curso, que a ti te preparan aquí, vas a muchos cursos que no son técnicos sino de mejoramiento de logros, de mejoramiento personal, como dice uno: “me van a lavar la cabeza”. Entonces te ponen esa ética y esa moral hacia la industria. Después no fuimos más, pues los cursos se repetían.

#### *Vieja aspiración: ser nómina mayor*

La *nómina mayor* de Pdvs, por lo menos antes del paro petrolero y/o reformas a raíz de los conflictos durante este período presidencial, gozaba no sólo de un gran prestigio entre los trabajadores, sino también de una serie de beneficios que la hacían apetecible para el resto. Todos los beneficios de que podía gozar un *nómina menor* o *diaria* eran irrisorios frente a los de la *nómina mayor*.

... cuando yo estaba estudiando en Anaco, hice mi pasantía en San Tomé. El objetivo de nosotros era llegar a *nómina mayor*, porque la *nómina mayor* tenía tantos beneficios que el llegar a *nómina mayor* eso era como tener a Dios agarrado por las barbas...

No sólo los sueldos eran mayores y los bonos de producción, de fin de año o extras, eran superiores sino que el desarrollo de carrera que teóricamente acompaña a los de la *nómina mayor* incluía planes de formación académica apetecibles. Otros privilegios eran los préstamos para la adquisición de vivienda, vehículos y computadoras; becas para los hijos por sumas importantes; lugares exclusivos para vacaciones. El llegar a ser *nómina mayor*, a través de los escaños que iban subiendo en su desarrollo de carrera, formaba parte del inconsciente colectivo de los operadores y de otros trabajadores.

En función de lograr sus aspiraciones, este grupo alcanzó, por su cuenta, niveles de formación como ingenieros en distintas especialidades y como licenciados, pensando que era una de las vías legítimas de pasar de *nómina menor* a *nómina mayor*. Pero a pesar de haberse graduado, la vieja aspiración no se cumplía. Solicitaban su reclasificación cada año con base en las evaluaciones obtenidas ya que reunían los méritos necesarios según la normativa de la empresa. Sin embargo, una y otra vez las explicaciones sobraban sin producirse el cambio. Los entrevistados sostienen que esa era la única refinería

en Venezuela donde el personal clave como es el técnico de consola y el técnico de campo no pertenecían a la *nómina mayor*.

Éramos la única refinería en Venezuela donde el personal clave no era *nómina mayor* sino el técnico de consola, y el técnico de campo. Esos son el personal clave. JRL siempre tenía ese proyecto, que aquí ese era personal clave y no podía unirse a un paro. Los técnicos eran personal clave al que siempre querían tener amarrados. Entonces se decide que nosotros teníamos que pasar a *nómina mayor* y allí mucha gente se cuele. Yo todavía no era *nómina mayor*, sino nivel 16, pese a que ya me había graduado de ingeniero.... Iba para tres años que me había graduado. Ellos se quejaron mucho con mi título, que dónde me ubicaban, y alegaban que no había vacante para meter a un ingeniero, que aguantara... hasta que surgió esa oportunidad, que los que fueran profesionales o técnicos superiores y estaban en puestos técnicos, todos iban a pasar a *nómina mayor*. Y entonces, de consola que estaba en Alquilería también pasé a hacer el puesto más alto que tiene la parte de abajo: técnico en planta, en campo. Duré así como unos tres, cuatro años.

Los trabajadores *nómina menor* (como el grupo de operadores que nos ocupa) están amparados por un sindicato. Cada vez que se discutía un contrato colectivo en la empresa, los trabajadores tenían que presionar a través de “paros”, escalonados o no, para la aprobación de las cláusulas reivindicativas, con los costos que esto generaba para la empresa ya que, al ser los paros sindicales “legales”, la empresa debía reemplazar a los trabajadores en conflicto, pagando sobretiempos o contrataciones de emergencia. En 1998, previo a la discusión del contrato colectivo que correspondía discutir ese año, la empresa les ofreció el pase a *nómina mayor* a un grupo de estos trabajadores. Muchos aceptaron, otros no lo hicieron. Una interpretación recogida:

... Viene el rumor de la *nómina mayor*, “mira vas a pasar a *nómina mayor*”. Eso fue una estrategia de hecho de la empresa y comprobado. Consistió en reconocer que como nosotros éramos contractuales amparados por un contrato colectivo, cuando iba la discusión del contrato teníamos que pararnos, ¿por qué?, porque si estábamos pidiendo 5.000 bolívares, la empresa quería dar 1.500. Entonces la única forma de presionar para que diera un poco más de 1.500... Claro, nosotros pedíamos, cuando digo nosotros es el sindicato, pedíamos 5.000 por lo menos para llegar a 2.000. La empresa decía: “vamos a dar 1.000 bolívares”. Ahí venían las formas de apretar. “Bueno, vamos a un paro petrolero”. En ese caso los únicos que se quedaban en la planta era el personal de confianza, *nómina mayor*, los demás se salían, y ahí estábamos nosotros. Ellos no podían pasar más de tres días, porque tenían que redoblar guardia, hacer sobretiempos y al final tenían que parar las plantas. Cuando se la veían chiquitica, yo no sé a quién llamaban, entonces se reunían otra vez en la mesa de negociaciones la empresa y el sindicato: “OK, chico, vamos a darles 2.000 bolívares pero eso sí, se van a trabajar ya”. “OK, levantamos el paro”. Íbamos nosotros y otra vez las plantas para arriba, entonces la estrategia de la empresa fue pasarnos a *nómina mayor*...

Pasé a *nómina mayor* cuando el problema que hubo... se avecinaba un contrato colectivo, no de este año, sino del pasado, que fue en el 98, por ahí... y en esa fecha pasé a *nómina mayor*.

La explicación que dieron los que no lo hicieron es que los beneficios que les ofrecían al pasarlos a *nómina mayor* no compensaban los que iban a perder al pasar de una a otra nómina. Los trabajadores *nómina menor* y *diaria* cobran sobretiempo, bonos nocturnos y otros beneficios que al final del mes les permite acumular una cantidad de dinero por estos conceptos, muchas veces mayor que su propio salario básico. Al pasar a *nómina mayor*, debían ser reclasificados y reajustados salarialmente ya que la *nómina mayor* no cobra tiempo extra ni ningún otro tipo de bono, exceptuando el de productividad y el de fin de año.

... Cuando pasé a *nómina mayor* fue algo como que era necesario para la empresa, porque yo ganaba mucho sobretiempo, porque a cada momento: “mira A., busca a A...”, entonces ya era como que vamos a pasarlo a *nómina mayor* para que no gane tanto sobretiempo, me está trayendo un gasto enorme ese hombre y fue así como que casi sin consultarme, o sea, a lo mejor hubiera dicho que sí pero...

Los trabajadores de la *nómina mayor* no pueden sumarse a los paros pues constituyen personal de confianza de la petrolera. En la explicación propuesta, la empresa había hecho una jugada maestra pues logró dos objetivos a la vez: debilitar al sindicato que en posiciones de desventaja numérica pierde fuerza en la negociación e incorporar a los trabajadores de áreas críticas a la *nómina mayor* eliminando así la preocupación de paro en esas áreas durante la discusión del contrato. Es en ese contexto que la vieja aspiración de ser *nómina mayor* de un grupo de trabajadores de la refinería de Puerto La Cruz se cumplió. No fueron los méritos acumulados los que les permitieron dar el salto, no fue porque se lo merecían de acuerdo con los reglamentos, sino como parte de una estrategia de la empresa para sacarlos del juego en la discusión con los sindicatos petroleros. Cuando este grupo de trabajadores reflexionaron al respecto, se sintieron defraudados de lo que se conoce en la empresa como “meritocracia” y su confianza en ella se vio seriamente afectada<sup>7</sup>.

Llega la etapa de pasar a *nómina mayor*, vienen los gerentes, gerentes de confianza de nosotros, que se criaron con nosotros, que eso les criticamos a ellos también, pues sabiendo que nos iban a joder ni siquiera nos prendieron una luz: “Oigan muchachos –aunque sea así por debajo cuerda– estudien bien su caso, firmen si quieren firmar y, si no, no firmen”. Más bien nos dicen: “tienen que firmar porque eso es beneficio para ustedes”. Todo era porque cuando había la huelga petrolera por un contrato colectivo nosotros nos íbamos. ¿Entonces cuál fue la estrategia de la empresa? Ven acá, quién se queda cuando hay huelga petrolera, el personal nómina mayor, bueno vamos a pasar a esa gente a *nómina mayor* y a la hora de que haya huelga ¿quién se va a ir de ahí? Se van a ir los de abajo, pero los que yo quiero que se queden, los que me manejan la planta, no se van a poder ir porque son *nómina mayor*. Bueno, tanto fue que nos involucraron, nos engalletaron, firma-

<sup>7</sup> Es oportuno señalar que existe otro grupo de trabajadores a los cuales, reuniendo los méritos necesarios para pasar a *nómina mayor*, ni siquiera se les hizo el ofrecimiento. La explicación que dan ellos mismos es que esta postura de la empresa se deriva de su posición crítica, varios de ellos son dirigentes sindicales.

mos la mayoría, por decir algo, de cincuenta personas cuarenta y nueve firmaron; hubo como tres o cuatro que no firmaron, no sé, o son más pilas que nosotros o vieron un poco más allá o se asesoraron con otra gente y hasta ahorita no han firmado, porque ellos decían que iban a perder un realero. Bueno, nosotros firmamos, la mayoría, más que todo no es que estábamos molestos sino que firmamos y ya; OK a ti te tocan tantos millones, ah porque nos liquidaron y había que como comenzar de nuevo, cada uno hizo con sus reales lo que mejor le pareció. También tenía sus ventajas ser *nómina mayor*, una era que te arreglaban y el que estaba ahorcado con eso reales salía de esos problemas, y también que tenías un préstamo vivienda que anteriormente se pagaba con años de servicio, ahorita no, ahorita uno mismo lo paga<sup>8</sup>...

### Aprender haciendo

Los operadores tienen un sistema de adiestramiento en el cual el nuevo operador se convierte en una especie de sombra del operador más adiestrado, debe aprender viendo lo que hace el operador de mayor experiencia, quien funciona como una especie de tutor. Debe aprenderse de memoria cada planta, cómo deben ir las válvulas, para qué sirve cada una, qué cierra, qué abre, qué procesos controla, debe saber qué lleva cada tubería, cuáles son los flujos que corren, las diversas temperaturas y presiones de cada uno de los procesos, aprender a diferenciar los olores en el ambiente, ya que pueden revelar escapes de gases de procesos que tienen problemas. Debe distinguir el sonido de cada hierro, el crujir de cada tubería –según los operadores los hierros hablan, las plantas se comunican, un sonido diferente hay que apreciarlo como un grito de auxilio, un problema en camino que hay que resolver en forma inmediata. De allí que el aprendizaje sea lento y minucioso.

Ese era el máximo en la planta (jefe de planta) en ese momento y este alambiquero tenía un asistente de alambiquero, después venía el de 1<sup>a</sup> y el compresorero, en el caso de la planta de catalítica. Yo decía, “Cuando llegue a alambiquero tendré como ochenta años más o menos”; claro, porque desde 6<sup>a</sup> alcanzar ese puesto, uno lo veía lejísimo, pero pasó que también esa gente cumplió su etapa en la empresa y se jubiló y había que ir subiendo al personal. Después vino el Proyecto de Jose, se fue mucha gente también, y así de 6<sup>a</sup> llegué a operador de 4<sup>a</sup> y todavía no era operador, operador es de 3<sup>a</sup> para arriba, nosotros éramos, como decir, la reserva y aprendimos todas las plantas, recorrimos todas las plantas, porque antes tenían algo que era muy bueno que se ha perdido y que ahora lo queremos rescatar, que a ti te entrenaban en todas las plantas para que a la hora de X problema no es que tú te sepas esa planta nada más. Si faltó uno allá y tú estás aquí y hay suficiente personal tú tenías que ir para allá porque tú sabías de allá también. La etapa fue bastante buena también. Claro, ya era fijo y era de Corpoven, eso era un caché que nosotros teníamos y era algo... un orgullo que nosotros traíamos desde muchos años atrás, desde el año 81, por ahí, empezamos a surgir, empezamos a aprender, empezaron los cambios también, ya iba desapareciendo la figura de

---

<sup>8</sup> Anteriormente el préstamo de vivienda, para la nómina mayor, se pagaba con 10 años de servicio, ahora el monto máximo es de 60 millones y la empresa paga los intereses bancarios.

Corpoven, se iba integrando lo que era Pdvsa, conocimos a nuestro jefe. Nuestro jefe para nosotros era ejemplo impecable, el señor P.P.; él empezó de abajo también, es ahorita (...) era superintendente de conversión, ese señor empezó de abajo, bueno esa es una de las personas mejor preparadas en la refinería Puerto La Cruz...

En el *bunker* (sistema de control central de refinería), desde el cual se controlan automáticamente los procesos, están una al lado de la otra las consolas de monitoreo de cada proceso. Allí también el aprendizaje es primero visual y luego empírico. Lo primero que hay que aprender es la ubicación de cada tubería, la medida de cada proceso, los valores normales de cada una de las mediciones y al conocerse un proceso y, dependiendo del interés del operador y de la capacidad y disposición del otro operador de consola de otro proceso, se da la transferencia de conocimiento entre los panelistas. Los panelistas se distribuyen en las plantas de acuerdo con su nivel de complejidad; por ejemplo, la planta catalítica es compleja y peligrosa por el tipo de proceso que compromete, los químicos que utiliza son muy corrosivos, sus niveles de temperatura y vapor son muy altos. Allí se requiere de una persona con mucha pericia y conocimiento; igualmente pasa con la planta de alquilación, por el tipo de insumos que maneja. La habilidad y destreza se desarrollan en primera instancia en el conocimiento físico que se tiene de la planta en sus primeros pasos como operador en el campo o en las plantas y luego mediante el aprendizaje en la consola que le transmite un consolista más experto. Lo que garantiza que un operador siga su carrera en el *bunker* es la capacidad de aprender nuevos procesos y generalmente lo hace en su tiempo libre y mediante la observación de la consola del proceso al que pretende optar.

... el operador de tercera también lleva un registro de las lecturas de campo, lo que se refiere a nivel, temperatura, presión, flujo, en carpetas, en archivos que se van almacenando para tener una data de cómo está corriendo la planta y cómo está operando, tienes que mantener los parámetros operacionales que están basados en esas cuatro variables de operación. Es eso básicamente; después del operador de tercera hay una escalera, un nivel jerárquico dentro de este departamento, subes a operador de segunda que es el cargo inmediato superior y ya ahí tienes un poquito más de responsabilidad, vas a ver otros equipos. Para que tú pases a otra fase tienes que ir ya conociendo el trabajo que hace el cargo inmediato, para poder subir dentro de la escalera. Cuando yo estaba de operador de tercera dije "hasta aquí no puedo quedarme", eso me llevó a conocer las otras actividades de mis compañeros; ya cuando era de tercera me iba trasladando a hacer el trabajo de segunda y no solamente el de segunda, también el de primera, o sea para yo conocer todo lo que era el sistema de la planta. Y así fui escalando posiciones; cuando era operador de segunda ya me sabía el trabajo del trabajador de primera, ya me sabía el trabajo del panelista, aunque todavía no estaba ejerciendo en el cargo pero desde esa posición me preocupé por aprender los demás cargos y a veces me dejaban solo, cuando fallaba una persona bien sea por reposo médico o bien sea por permisos X; ausencia que hubiera dejado una vacante allí, yo la cubría, o sea, estaba en capacidad de ejercer el cargo, siempre me preocupó aprender, aprender cada día más, es una fase de aprendizaje todo y ahorita estoy en un cargo de coordinador de planta y seguimos aprendiendo.

Cada operador sabe que debe compartir su conocimiento con el otro de manera de permitir su movilidad y la de su homólogo. Si no hay personal capacitado no se puede mover nadie, es una cadena. Además, debe haber compañeros que manejen más de un proceso para que puedan darse los permisos, vacaciones e imprevistos.

Cuando llegas a operador de primera, no es que no vas a hacer nada, tú si vas a hacer, vas a supervisar a esos que están abajo, porque yo como técnico de planta después te voy a supervisar a ti y voy a supervisar a los que están abajo, es una carrera y no es que es competencia, es una carrera de aprendizaje, tú tienes que aprender sí o sí, porque si no te vas a quedar atrás y a ti no te gustaría que en este caso vinieras tú, nuevo, y yo siendo viejo, entonces este nuevo te vaya a pasar por encima, cómo te vas a sentir, ¿tú te sientes bien?, no, ah bueno entonces tienes que echarle bolas a esto, tienes que aprender esto, tan fácil como eso.

El sistema de trabajo en el *bunker* permite la transferencia de conocimiento de una manera certera, las discusiones sobre la interpretación de las pantallas son cotidianas y dan pie a compartir habilidades y pericias. Algo aún más importante es que los trabajadores del *bunker* tienen plena conciencia del riesgo compartido que viven en el trabajo; por tanto se protegen y colaboran como equipo. También es interesante resaltar que los panelistas del *bunker* trabajan en un sistema cerrado, privado, con prohibición de acceso o acceso restringido. Este encierro y el pasar juntos tantas horas por el sistema de guardias, han permitido un nivel de compañerismo y confianza que trasciende el marco estrictamente laboral y las conversaciones se dan con mayor libertad que en otros ambientes. En estos tiempos de cambio, las conversaciones de tono político eran cada vez más frecuentes entre estos trabajadores, permitiendo, sin ser el objetivo, compartir visiones que durante el paro petrolero fueron críticas para sus decisiones.

... No vaya a ser que se presente una emergencia y yo sea el único que salga corriendo a atacar la emergencia. Entonces voy a cargar una cuerda de chorizos atrás, todos pegados a la espalda mía porque no saben qué hacer. La idea es que si hay una emergencia yo pueda decir: hay que hacer esto, aquello, el trabajo tuyo es este. De hecho los procedimientos están, están tan claros y los hicimos nosotros mismos, todos los procedimientos, habidos y por haber; que hay que abrir esta llave hacia la izquierda para que salga agua, sí, ese procedimiento está ahí, todos los procedimientos.

Cuando tú dominas el trabajo y estás bien preparado y te desenvuelves bien porque estas estimulado, conoces. Yo tenía esas dos cosas, una preparación como operador y me gustaba aprender, entonces, fui rápido... Había un señor que hace poco estuve hablando con él porque vive aquí mismo en Puerto La Cruz. Yo lo visité, fuimos muy amigos, un señor mayor, hicimos buena amistad, y yo con mucho respeto, un hombre que tiene años en la empresa, de él yo aprendí mucho, él me dio esa confianza, me ponía a hacer trabajos... un señor ya de sesenta y pico de años, tiene ocho años que se fue de Sisor. Con él aprendí mucho, rápido. Me dijeron que si quería hacer el puesto de supervisor, sustituir a un *nómina mayor*, pero yo era *nómina diaria*, eso era una barrera que había, un *nómina diaria* no podía

sustituir un *nómina mayor*, porque los sistemas administrativos acá no lo permitían, no era la manera. Eso se solucionó después, me dieron el pase a *nómina menor* y entonces podía hacer la sustitución. Con esa traba yo lo hacía, con bajo perfil allí en la planta, yo lo hacía por necesidad y los jefes no tenían otra alternativa y me ponían a mí... Pasamos a *mensual menor*, se me dio el cargo de operador especial, estuve encargado del *llenadero*, capataz del *llenadero*, manejando el *llenadero*, un grupo de cinco trabajadores, supervisándolos y supervisando las operaciones que hicieran. Después de Sisor, seguí como operador especial, me dieron mi ascenso a *nómina mayor*, no recuerdo en qué fecha, fue un período largo, en fechas soy malo. Me dieron el chance para hacer el puesto de técnico mayor.

La modalidad de aprendizaje y transferencia de conocimiento que se da en el *bunker* no es una excepción en la carrera del operador. Desde que comienzan en el campo como “bomberos” e inclusive más abajo aún, ellos saben que su movilidad va a depender, entre otras cosas, de su capacidad de aprendizaje en los puestos que le siguen. Si un operador de tercera, una vez que maneja bien sus funciones, se plantea la necesidad de ascender, debe aprender las tareas del puesto que le sigue; esto lo hace paralelamente a su tarea cotidiana. Debe preguntar, mostrar interés, resolver, opinar, de manera que cuando se presente una oportunidad, que generalmente comienza con un reposo médico o vacaciones de un compañero, se le pueda visualizar como candidato, esto inclusive le conviene a la empresa pues ahorra nuevas contrataciones y el adiestramiento de nuevo personal. Este sistema es una tradición en la práctica de los operadores y explica muchas veces la diferencia en el ascenso entre un operador y otro. A pesar de que en general el desarrollo de carrera es bastante lento, los saltos son explicados, entre otras cosas, por la capacidad e interés individual del operador de aprenderse rápidamente el puesto que le sigue en la carrera.

En el mismo *bunker*, así como están las salas distribuidas, así yo aprendía con el que estaba al lado. Cuando él tenía un problema, yo lo ayudaba y me adiestré, digamos, como técnico de consola, por mi propia voluntad. Allí están todos los controles, independientemente de que tú estés en Catalítica, o STG: están Destilación de un lado y Servicios Industriales del otro, porque esa es la Tabla de Control Central, ahí está todo. Entonces, yo estaba en STG pero siempre me dedicaba también a Catalítica y discutía con ellos, me enseñaban, discutía con un señor de procedimientos...

Los operadores de campo también se reúnen en una caseta que es una especie de oficina en la que tienen sus *lockers* para cambiarse, computadora, mesa para comer y teléfono. El intercambio entre estos trabajadores es similar a los del *bunker*; allí discuten las mediciones, programaciones de las unidades, se revisa su funcionamiento y es a este nivel que se toman las primeras decisiones cuando hay diferencia o alteración entre los valores reales y los esperados, que luego son discutidos en el *bunker*; igual pasa cuando perciben a través de sus sentidos alteraciones en el ambiente. Entre ellos también se dan

importantes lazos de amistad por las horas compartidas en las largas e intensas guardias de trabajo<sup>9</sup>.

### Condiciones de la “parada de planta”

Parar una planta implica un trabajo de planificación minuciosa que se hace con suficiente tiempo para garantizar tanto el recurso humano capacitado para el mantenimiento y arranque de la planta como todos los suministros de piezas y equipos para la reparación, mantenimiento o modernización de las mismas. Parar una planta en forma segura implica un trabajo de equipo entre los trabajadores de consola y los técnicos de campo, una comunicación y sincronización que garantice la seguridad de los equipos, del personal de refinería y de las comunidades aledañas. Una parada de planta amerita meses de preparación y coordinación entre las gerencias de Operaciones, Mantenimiento y la Gerencia Técnica, además participan también las gerencias de Apoyo Administrativo como Recursos Humanos para la contratación del personal que trabajará durante la parada, mantenimiento y arranque. Pero arrancar una planta es todavía más complejo pues, además del personal ordinario, se requiere un contingente humano dirigido por los expertos para sincronizar todos los detalles incorporados en la planta, sobre todo Catalítica y Alquilación son plantas muy peligrosas, inflamables, volátiles por el tipo de producto que manejan y las altas presiones y temperaturas.

Los operadores más experimentados que se opusieron al llamado al paro tanto de abril como en diciembre 2002 narran sus experiencias destacando lo delicado de la parada de planta y el arranque posterior.

“No señor, yo no estoy de acuerdo en parar”. Hacíamos reuniones en el *bunker* para ver quiénes querían parar y los muchachos manteníamos una posición. Todo fue espontáneo, yo no te conocía a ti, yo no sabía que tu posición era mantener la planta en servicio, yo no sabía que la posición del otro era mantener la planta en servicio, porque eso fue lo que nos enseñaron a nosotros. Y parar una planta es muy riesgoso, debe ser porque nosotros sabemos lo que cuesta parar una planta. Tú te pones a parar una planta y a arrancarla después, cuando tú sales de la planta y te metes a la oficina y te cambias de ropa no puedes caminar porque te sollas todo el cuerpo, te pelas las entrepiernas del roce de tanto caminar: vas para allá, abres, cierras válvulas, eso es una irritación que ocurre entre los roces de las piernas, eso aquí decimos vulgarmente que a “uno se le solla el cuerpo”. A mí me ha pasado, después que salía de la planta, tú salías calentico porque estabas bañado en sudor, como si te hubiera caído un baño de agua encima, porque entrabas con una chaqueta plástica, y entonces te enfrías el cuerpo, te pones tu ropa seca y

---

<sup>9</sup> Los operadores de planta tienen un sistema de trabajo por guardias, que se traduce en jornadas de 24 horas de trabajo por 24 horas libres, o 24 por 12, o 12 por 24, según sea la programación de los horarios; hay una guardia atravesada llamada por ellos “pisa y corre” que es de 7 de la mañana a las 3 de la tarde para luego volver a entrar a las 11 de la noche hasta las 7 de la mañana siguiente, lo que hace más dificultoso realizar o proseguir estudios superiores.

después no puedes caminar. A mí me han tenido que sacar en camioneta hasta el carro. Después le llegaba allá a mi esposa, me bañaba y le decía que me echara crema, que me echara talco, que me echara lo que sea. Y eso le ha sucedido a todo el que trabaja en Alquiler. Entonces, no es fácil parar una planta. Es fácil para el gerente decir “Vamos a parar la planta”, Z. lo gritó bien bonito ahí: “Vamos a parar la planta porque somos mayoría”. No, aquí son mayoría pero puras secretarías era lo que yo estaba viendo alrededor. Esas secretarías lo que tienen en los ojos es papel, y una máquina, una computadora. Pero no tienen noción de lo que es eso allá...

Lo más importante de rescatar es que un arranque de planta amerita no sólo de personal altamente capacitado que conozca al detalle cada planta sino que además trabaje sincronizadamente con el resto del equipo tanto de campo como de consola. Sólo ello garantiza la seguridad de equipos y personas involucradas. Eso siempre lo tuvieron claro los operadores que no fueron al paro. Su argumento ha sido que era más importante preservar la vida de las plantas y de las comunidades amén de la de ellos y sus familias. La cantidad de gente en la refinería no es lo crucial para la puesta en marcha, sino la pericia acumulada en formación y experiencia.

...Él [un gerente huelguista] habló de la seguridad. Bueno, yo también tomé la palabra y les dije [estaban los sindicalistas ahí: H.R., creo que B., Lugo también estuvo presente, por supuesto Z.L. también ahí], entonces yo les dije a ellos claramente y con mucha sinceridad: “Creo que aquí no está la mayoría. La gente que para plantas y arranca plantas está trabajando. Yo como operador soy el único que está aquí, aunque no soy operador<sup>10</sup>, pero conozco a mi gente, conozco a todos los operadores, sé quiénes son, el de abajo, el de arriba, el del medio”. Y les dije a ellos claramente: “Aquí no está la mayoría. La mayoría está trabajando, y se los señalé a través de la ventana: Alquiler está trabajando, Catalítica está trabajando, ellos son los que paran plantas y arrancan plantas, debería consultárseles a ellos si están dispuestos a parar planta, porque puede haber un choque de comunicación, porque posiblemente pudiera ser que el técnico de consola quisiera parar y el de campo no quisiera parar, y viceversa, y tengamos entonces un desastre”. Y entonces todo el mundo lo respetó y F.A. hizo un gesto de que yo estaba diciendo una realidad. Yo me calé esos problemas todos los días, y me iba de aquí tarde en la noche.

---

<sup>10</sup> Esta persona ya no era operador, pues había pasado en 2002 a la Gerencia de Seguridad, Higiene y Ambiente (SHA) como ingeniero. Había egresado como ingeniero de sistemas tres años antes, en el cargo de Analista de Riesgo, ya que de los operadores (él había sido el primero que ingresó a la empresa del grupo que se formó en Anaco en el Inapet) era el que había pasado por todas las consolas y podía “pilotear” cada una de ellas. Tenía para el momento de la entrevista quince años en la empresa y era nivel 23 de la nómina mayor. La gerencia de SHA debe velar por la seguridad de toda la refinería. La situación que se vivía en esos momentos le planteaba un conflicto personal pues se ponía en riesgo la vida de las personas y la estabilidad de los procesos, lo que al final de cuentas era un riesgo operacional. Toda su carrera fue como operador y eso le permitió ingresar al SHA.

¿Qué valores inculcados en la formación de los operadores entraron en contradicción cuando el paro petrolero? Fundamentalmente, aquellos relacionados con la recomendación de no parar la refinería jamás, excepto cuando se fuese un sello de seguridad, fallara un equipo, hubiese una falla eléctrica u otra causa de fuerza mayor, como, por ejemplo, en el caso de que no fuera posible la salida de los productos hacia los tanques de almacenamiento o cualquier otra vía de salida. En condiciones normales, se hacen paradas programadas de planta para mantenimiento o para ampliación de las capacidades de la refinería. En las circunstancias en que ésta se planteó, en diciembre 2002, la opinión de los operadores era que “les” había costado quince años modernizar ambas refinerías –El Chaure y Puerto La Cruz– con adecuados sistemas de seguridad y ambiente, con un sistema de control central de refinería (*bunker*); pretender pararlas aparecía como tirar por la borda todo este esfuerzo y los valores inculcados a los operadores.

Un conflicto por primera vez en la industria que llegó a esta magnitud y que ahora el 2 de diciembre agarró mayor magnitud... Llegaron nuestros supervisores, nuestros gerentes, a parar las unidades de proceso. Lo que vimos en esas acciones, qué te puedo decir, irresponsables, ¿por qué es irresponsable?, porque nosotros hemos tenido problemas con contratación colectiva, hemos tenido enfrentamientos con el patrono, pero en nuestras mentes jamás pasó paralizar la industria petrolera, jamás y mucho menos sabotearla, de tal manera que esa actitud irresponsable de los gerentes, llegar a nuestra refinería, y por mandato de ellos “párame esta refinería” y que eso obedecía a intereses personales y quizás políticos, mira, nosotros nos negamos rotundamente a paralizar las actividades. O sea, para ese momento consideramos que no eran nuestros jefes, porque nuestros valores, nuestros principios, desde que entramos en la industria, fueron otros, nuestros valores, nuestros principios, fueron mantener las operaciones en la empresa, mantener el trabajo dentro de la empresa, tenemos un compromiso con el país, tenemos un compromiso con la comunidad y nos extrañó bastante que a esta gente no les importó nada de esto. Entonces ya ahí hubo un roce, ya hubo diferencia, discrepancia, con el grupo de operadores que en realidad sí conocemos las plantas y que nuestros gerentes, nuestros jefes, lo que hacen es administrar. Claro, las dos cosas hacen falta, pero nosotros tenemos una fuerza allí, una fuerza que son las operaciones de planta, que eso obviamente no lo hace el gerente, nosotros podemos decir hacia dónde van las plantas y cuándo podemos nosotros paralizarlas, cuándo no podemos paralizarlas, cuándo podemos atacar la emergencia para que todo salga bien, ellos no conocen nada de eso, ellos conocen la parte administrativa, planes de emergencia es lo que conocen ellos. Claro que yo espero conocer más adelante en la posición en que estoy actualmente, conocer un poco más de eso. Sí me sorprendió que los superintendentes que sí tenían experiencia porque fueron formados así como estoy formado yo, que desde abajo también llegaron al cargo de superintendente,... ese es un caso muy particular, es un caso que sí nos sorprende...

Allí se revelaba la verdadera intención de la consigna: defender la “meritocracia” no era el objetivo, sino derrocar al gobierno bajo un disfraz de defensa de la meritocracia.

Ahí comenzó todo, todo vamos a decir todo así ya declarado, entonces una vez yo estaba en mi oficina y me llegó un superintendente llamado P.P., a que yo le firmara una carta para protestar a la nueva junta directiva y yo le dije desde cuando acá usted está trayendo carta aquí para que uno firme, si eso está prohibido. A mí nunca me han enseñado aquí a hacer esta cosa y nunca le he firmado nada a nadie, a menos que sea para un beneficio en común o para todos o algo que le vaya a beneficiar a la industria, pero cosas de política yo no voy a aceptar eso, no, pero es que son cosas... tú vas a aceptar entonces que la *meritocracia*... mira, qué *meritocracia* chico, *meritocracia* aquí... aquí nosotros no tenemos *meritocracia*, aquí eso no se respeta porque aquí sí hay injusticia y yo no voy a firmar...

En todo caso, la *meritocracia* implicaba, desde el punto de vista de los testigos-informantes, preservar aquellos beneficios, ventajas, prerrogativas que estaban siendo tocados por el actual gobierno. El respeto a la comunidad, la seguridad de la comunidad aledaña a la refinería también aparecía como una farsa de parte de la “meritocracia”, ya que no le importó para nada a la hora de sabotear los procesos, dejando sin gasolina y sin gas a la mayoría del país, sobre todo a las comunidades más pobres.

La *meritocracia*, nada, esa *meritocracia* toda la vida me ha engañado, yo no tengo nada que decir de eso, porque eso es una farsa, una mentira. No, no creo en la *meritocracia*, nunca jamás, tengo dieciséis años de servicio y dieciséis en el mismo nivel, ¿que te parece? Estoy cansado de reclamarlo, lo que me dicen es que el camino tuyo es nómina mayor y no te lo podemos dar, eso es lo que me han dicho. Eso es mentira, eso es una farsa. La *meritocracia* aquí es para un grupito. Ha sido así toda la vida, para ellos nada más. Para más nadie. Por eso me da lástima cuando tú los ves hablando y diciendo y la gente oyendo. Yo no sé si Hugo Chávez es lo mejor o está bien encaminado, pero te voy a decir una cosa: después de Chávez ellos no regresan, porque ellos van a venir con lo mismo. Ellos van acabar con esta industria. Tú sabes lo que dijo J.F., que después que entraran otra vez, iban a sacar a todos los que estábamos aquí. Tú crees que un gerente va a estar pensando en eso, no, es más de lo mismo.

### Los operadores en el contexto más amplio de la refinería

Por su excelente ubicación estratégica, la refinería de Puerto La Cruz cumple tres roles principales: (a) suple 39% de la demanda del mercado interno nacional, constituido por la región sur-oriental del país; (b) contribuye a la valorización de los productos excedentes del mercado de exportación; (c) maneja y distribuye 90% de los crudos producidos en el oriente del país tanto hacia los mercados de exportación como el cabotaje hacia las otras filiales; (d) la refinería San Roque<sup>11</sup>, también ubicada en el Distrito de Puerto La Cruz junto con las refinerías de Puerto La Cruz y El Chaure, es el único lugar en el que se producen parafinas para el mercado local.

---

<sup>11</sup> Construida por la Philips Petroleum Company en 1952 con una capacidad de 2.100 barriles diarios, aún hoy es el único lugar del país donde se produce parafina con una capacidad de alrededor de 6.000 barriles diarios.

La refinería San Roque ha sido una refinería donde el suministro de crudo ha venido de áreas tradicionales, y con los nuevos convenios de unos tres, cuatro años atrás, cuando se comienzan a hacer nuevos desarrollos de explotación, se identifican crudos parafinosos. Pero los pozos tradicionales habían venido declinando con el tiempo, y ya el suministro de crudo parafinoso era muy limitado en la refinería San Roque... Allá me tocó una experiencia con personas de muy alta capacidad operacional donde el único ingeniero supervisor y si se quiere técnico era yo... Empezábamos a buscar el porqué las cosas no daban, y se hicieron mejoras. Incluso después se desarrolló una ingeniería que modificó la torre de batido de San Roque, porque toda la instrumentación tenía problemas, cuando llovía se tenía que manejar de una forma, y cuando era verano, de otra. Eso no puede ser, algo estaba fallando, y se identificó cuál era la falla... Toda esa mística de trabajo de la gente... a mí me llamaban a veces a las tres de la mañana que estaba cayendo un palo de agua, porque la torre de vacío se había inestabilizado, y los operadores me llamaban. Y yo me ponía mi impermeable, mis botas, con el agua aquí, porque el drenaje no servía (después se desarrolló un proyecto para eso), porque lo descubrimos en un palo de agua como nunca había caído y se inundó la planta... Todos los drenajes tapados... y allí era un problema, porque ahí hay motores... lo único bueno que en San Roque muchas bombas son recíprocas, y no utilizan motor eléctrico, pero algunas secciones sí son eléctricas...

El porcentaje del crudo que se procesa en las refinerías del Distrito es relativamente bajo (12%) en comparación con los volúmenes que se manejan. Ésta es una de las razones que, según nuestros entrevistados, explica que no se haya planificado con mayor contundencia el paro operacional en esta refinería. En este caso se habría subestimado su capacidad de respuesta ya que, además del bajo volumen de crudo que procesa, su nivel de complejidad en refinería es bastante elemental. Esta refinería fue antiguamente apodada como la “cafetera de Pdvsa” por su bajo nivel de refinación y en algún momento se planteó cerrarla por sus bajos márgenes de ganancia. Sin embargo su ubicación estratégica ha asegurado su permanencia en el tiempo. Es más, incluso se la ha modernizado un poco, construyendo nuevas plantas, incorporando nuevos sistemas. Entre ellos el más importante es el complejo de Valorización de Corrientes de Refinería, conocido como Valcor. Como ejemplo mencionaremos que anteriormente los procesos eran manejados manualmente, con bombas hidráulicas, hoy se operan con tecnología informatizada, implicando, entre otras cosas, que los operadores superaron la brecha entre su formación manual y la forma moderna en que la operan en la actualidad.

... están paradas el Cardón y El Palito, las dos refinerías más grandes del mundo. Los gerentes de allá ellos sí se pararon desde el 2, El Palito en realidad no, porque estaba en mantenimiento y agarraron esa bandera como si la hubiesen parado. No, eso estaba parado, entonces llaman los gerentes de Cardón y de El Palito a los gerentes de aquí, a mí lo único que me faltó fue grabar esa conversación, por eso es que te digo que las informaciones corren de lado y lado, los gerentes de allá diciéndoles: “ustedes son unos gerentes payasos, nosotros, el complejo refinador más grande del mundo lo paramos y ustedes no han podido parar esa cafetera”. Ese es como decir el orgullo resquebrajado que tienen los gerentes de aquí,

que no han podido parar esta cafetera como lo dicen los gerentes de allá, de CRP, la refinería más grande del mundo. Entonces entre ellos se zumban la bolita para ver cómo le van a hacer. ¿Cuál es el meollo del asunto? Que a ellos les da pena eso; es como decir: “nosotros en verdad perdimos el liderazgo aquí”. Ellos (los gerentes) se tienen que sentar y reunirse, el cogollito ahí, y ponerse a pensar, a hacer un análisis de situación de por qué perdieron el liderazgo. Fácil, por ser ratas, por ser jefes ratas.

Los más de siete millones de barriles de capacidad de almacenaje que tiene la refinería de Puerto La Cruz, se distribuyen entre el patio de la refinería ubicado en la misma, con veinticinco tanques con capacidad de tres millones de barriles, el patio de El Chaure ubicado en la refinería El Chaure con un total de ocho tanques que almacenan hasta ochocientos mil barriles, y el patio de carga del terminal marino, con dieciocho tanques, con una capacidad operacional de casi cuatro millones de barriles. Este último es justamente el terminal marino que paralizó sus operaciones y en el cual se encontraron hasta doce buques fondeados entre los que debían cargar y descargar, lo que fue interpretado por los trabajadores que continuaron operando como un bloqueo, ya que si esta situación no se revertía, como de hecho ocurrió gracias a la intervención de múltiples trabajadores, la operación en la refinería se hubiese tenido que parar debido a “fuerzas mayores”, como alegaban quienes instaban al paro. Los operadores de la refinería interpretan que eso era lo que buscaban los planificadores del paro; el episodio de los buques y el terminal marino no habrían sido casuales sino que formaría parte de una estrategia golpista.

... en abril de repente hubiésemos parado refinería y hubiesen tumbado a Chávez ustedes, yo no, porque yo no soy político, pero a estas alturas no lo van a hacer, como no lo hicimos en abril menos lo vamos a hacer ahora. Entonces ¿cuál fue la estrategia que buscaron seguir? Bueno, atacar en sus alrededores. ¿Cuáles eran los alrededores? Muelle, Casa de Bomba, Santa Rosa que es el que nos manda el gas, Jose que es el que nos manda isobutano, empezar a trancar, a poner las restricciones ahí para que nosotros paráramos por nuestra propia cuenta. Claro, si nos falta el gas tenemos que parar, si no tenemos dónde almacenar tenemos que parar y ahí es donde empieza el gran meollo de diciembre y nosotros empezamos a decir otra vez el mismo paquete y empezamos a hablar entre nosotros y hacer reuniones entre nosotros.

... esto es el mismo formato de abril, tratando de paralizar los barcos de crudos Merey y Salado para que la refinería se pare porque no van a tener dónde meter el Merey y Salado.

El terminal marino tiene siete muelles para sus operaciones. La actividad en el muelle marino es sumamente compleja; en ella participan múltiples grupos de trabajo con diferentes capacidades, entre ellas los aforadores<sup>12</sup>, ama-

---

<sup>12</sup> Los aforadores tienen como tarea sacar medidas del crudo para realizar la certificación del producto; este insumo se lleva al laboratorio donde se realizan las pruebas para garantizar y certificar lo que se está embarcando o recibiendo.

rradores, lancheros, prácticos, marinos etc. Atracar un tanquero cuya carga es sumamente peligrosa pues cualquier falla puede terminar en una tragedia tanto humana como ambiental, requiere la experticia de personal especializado. Los últimos metros para llevar un tanquero hasta el muelle son cruciales. Y en las circunstancias que se vivieron fue dramático. En las palabras de la persona que asumió la responsabilidad de llevar el primer buque a puerto, en una lancha alquilada en el área de pescadores, sin un céntimo en el bolsillo:

... llamo para la Capitanía de Puerto y le digo: Capitán, yo ya tengo aquí la habilitación del barco... Entonces el tipo me dice: "Okey. Ya voy a preparar el práctico para mandárselo. En una hora el práctico está allá". Yo con la nominación aquí; ya la empresa agenciadora había hablado con el capitán del barco. El barco había aceptado... el Josefa Camejo dijo que sí, que iba a entrar... Me vine al Paseo Colón. Y cuando llamo a L.P. le digo ya tengo el práctico, tengo la agenciación del barco... "¡epa! , y ¿cuándo fue esa broma?". Eso lo hicimos desde las 8:30, lo que pasa es que yo no quise decir nada porque nos captaban las comunicaciones... Entonces L.P. me dice: "Estoy allá en un momento". "Bueno, vente, pues. Llama al capitán V...". Y lo llamé: "Capitán, tenemos el práctico aquí, tengo la lancha, ya la lancha salió a llevar al tipo al buque, y estamos esperando por usted...". ¡Qué! El capitán no lo podía creer. "Véngase". Cuando el capitán llegó, preguntó: "¿Dónde está el buque?". "Adelante, adelante, *over*, el Josefa Camejo –hablando inglés–, *please*...". Entonces el tipo le responde: Okey. Ya el práctico está en el buque. Cambiamos la señal para que no la escucharan los demás, estábamos en un canal privado para que no lo interfirieran ni supieran que nosotros estábamos ahí. Salen los dos remolcadores... "¿Y dónde está el barco?". Yo no lo veía. "Ese que viene ahí es, ya viene el remolcador". Pero yo no veía nada. Bueno, 2:30, 3:30, 4:30, 5:30 de la mañana: Aquí está el buque atracado. Pelo por mi teléfono: "Señor N., señor A., vengan para acá". "¿Qué pasó?". "Aquí está el buque que atracó"...

Me recuerdo que... a las 3 de la mañana de un día de estos que no recuerdo exactamente la fecha, nos habíamos acostado como a las 2:30 y a las 3:00. N. me toca a la puerta y me dice "¿tú quieres ver cómo se hace Patria?". Yo le contesto "¿Y no podemos ver cómo se hace Patria mañana a las 6, por lo menos, para dormir tres horas?". Me dice "No, porque está atracando un barco". Y estaba atracando un barco para cargar petróleo, entonces, bueno, sí, hay que ver cómo se hace Patria porque después de tanto luchar, eso no nos lo podemos perder, y fuimos a ver.

El sistema de distribución de productos de Puerto La Cruz garantiza el suministro de combustible al oriente y a un sector importante del sur y centro del país. Esto se hace a través de un poliducto y un *llenadero* de gandolas en las que se distribuye gasolina, diesel y gasoil. Ambos sistemas están automatizados; el poliducto es operado para cambiar de producto o para reordenar la red, cerrar una válvula o abrir otra por la que debe fluir un determinado tipo de producto. Su operación es delicada para no mezclar productos diferentes; igualmente ocurre con el *llenadero*, todo es automatizado, existe una demanda de combustible y su distribución se realiza con base en ésta. Cada comprador está registrado en el sistema al igual que sus unidades, su carga estará disponible según la especificación de su comprador y de su unidad de transporte. La factura es inmediata y automática, el chofer del vehículo sólo tiene que co-

locar su unidad donde le indique el sistema y colocarla en la isla de llenado de forma precisa para que engrane perfectamente el dispositivo del surtidor con la boca de suministro del tanque de su gandola. Este sistema es controlado por operadores ubicados en un *bunker*, en donde se visualiza en pantallas todo lo que ocurre en el patio de llenado, lo que está cargando el comprador, cómo lo carga, cómo es su unidad, cuántos compartimientos tiene la unidad, cómo va la carga. De igual forma, se visualiza cada una de las líneas de llenado al igual que el resto de detalles de las operaciones del *llenadero*.

Aquí se había parado el llenadero, ya se había parado el terminal marino, terminal mayor; quien lo paró fue el superintendente, y aquí nosotros estábamos ahogados porque las plantas estaban en servicio pero tenían mucho volumen, mucho inventario que no estaba saliendo. El llenadero lo logra arrancar al otro día, y esto es importante saberlo, lo logra arrancar D.S., quien es ingeniero eléctrico, que está ahorita por ahí también. El logra arrancar el llenadero en el momento en que Z.L. y R.L. están hablando en el taller. Nosotros nos enteramos ahí: “Miren, acaban de arrancar el llenadero”, eso fue al otro día. Ella se molestó diciendo que lo arrancaron de una manera insegura y no sé qué. Ella también pifió porque ella paró eso de una manera insegura, ella bajó el *breaker*. De todas maneras, estos son puntos donde cada quien se agarra, ve la debilidad del otro pero no ve la debilidad propia.

Este sector fue sumamente vulnerable durante el paro, en primer lugar porque fue cortado el suministro con la “bajada de un *breaker*” luego se cortó la electricidad, se desconectaron los sistemas, se trancaron las máquinas colocándoles una barrera manual para que no se pudiera restablecer el sistema fácilmente. La suspensión de este último eslabón en la cadena de suministro perjudicaba directamente al público, pues de allí dependía el funcionamiento del transporte público y particular.<sup>13</sup>

Bueno, sabotearon *breakers* [en el llenadero]; el sistema ese es un sistema computarizado, es el sistema que carga las gandalas, todo el sistema de facturación es automatizado, bueno todo eso fue saboteado. El próximo paso en la recuperación, ya que habíamos terminado lo del muelle, era resolver el problema de despacho de combustible; teníamos combustible ya almacenado, para despachar, y entonces nos abocamos a eso y fueron larguísimas horas de trabajo.

La casi totalidad de los trabajadores tanto del muelle como del llenadero no sólo paralizaron sus actividades, sino que cerraron las oficinas con cadenas y con llave para impedir a otros trabajadores que tomaran sus lugares. En varios sitios realizaron acciones tendentes a obstaculizar la puesta en marcha de los sistemas; entre ellas podemos mencionar, además de las señaladas anterior-

---

<sup>13</sup> Debido a esta acción se menciona que hubo inclusive muertos pues los enfermos no pudieron llegar a los hospitales por falta de vehículos con gasolina para trasladarse; igualmente el transporte que distribuye los alimentos se vio afectado y por ende el resto de la población. Este efecto fue más crítico en algunos lugares del país que en otros; en Puerto La Cruz por ejemplo no se llegó a vivir esta crisis gracias a la intervención rápida de trabajadores.

mente, unos “puentes eléctricos” que de no haber sido descubiertos, los trabajadores no habrían podido contar su historia; igualmente válvulas abiertas, códigos cambiados y otros “detalles”.

Había nómina contractual (en el llenadero) pero esas personas se fueron, sí, porque ahí hubo maniobras de parte de los jefes, ahí hubo mucha gente que... como la gente de muelle, donde J.E. dijo “se va todo el mundo, denme la llave de los carros, ciérrenme las puertas”. El propio J.E. “aquí no queda nadie, todo va a quedar cerrado”... con barcos ahí cargando, eso fue toda una loquera, yo vi a F.A. y a G.S. despegando la cabuya del barco cuando el barco se iba, ellos fueron los que tuvieron que desamarrar el barco, G.G. con ayuda de otros muchachos que quedaron ahí, de unos inspectores, esos inspectores nos prestaron bastante ayuda a nosotros.

Recuperar el llenadero implicó un trabajo en conjunto entre trabajadores de servicios técnicos, especialmente de electricidad y de la refinería que se ofrecieron a trabajar para poder paliar la crisis generada a raíz de la paralización del llenadero. Varios trabajadores comían y dormían en el llenadero mismo pues no sólo fue crítica la falta de personal, sino que además tenían que estar vigilantes ante la posibilidad de que se repitieran acciones que atentaran contra las instalaciones de la empresa y sus vidas.

En cada uno de los departamentos quedó por lo menos una o dos personas que consideraban que eso no tenía que pararse. Exceptuando el llenadero... Cuando entré a la consola del llenadero, yo no sé si sería la primera persona que entró después de que eso lo dejaron solo, yo entré con la fiscal de la Inspectoría del Trabajo y una fiscal del Ministerio Público. Cuando abrí esa puerta aquello me dio, no sé, una cuestión extraña, como una rabia con miedo, porque aquella cantidad de computadoras donde se hacen unas operaciones tan delicadas que hayan quedado solas así, era una inconciencia de la gente, no sé qué pasaba ahí, ahí me entró como un miedo, y, bueno, dije “esto tiene que operarlo alguien”.

En esta recuperación del llenadero, jugaron un papel fundamental los Círculos Bolivarianos custodiando las instalaciones, impidiendo que las personas acogidas al paro y resistentes a recuperar su operatividad volvieran a cometer acciones que ellos veían como delictivas. La ubicación geográfica del llenadero permitía la cercana vigilancia por parte de este grupo.

Me asomo al llenadero y veo gente de los Círculos Bolivarianos de aquel lado, veo a N.L. allí. Ellos quisieron cerrarle el portón a N.L., el portón de entrada a los camiones. Z.L. lo quiso cerrar y N.L. lo trataba de abrir, entonces estaban en ese forcejeo.

En la recuperación llegaron a trabajar también personas de la comunidad pues las operaciones tuvieron que hacerse en forma manual por estar bloqueados todos los sistemas automatizados. La puesta en marcha implicó la búsqueda de personal jubilado que conocía al detalle el sistema para que éste fuera operado en forma manual. Igualmente trabajadores de empresas contratistas que operaban dentro de Pdvsa fueron a prestar sus servicios viendo la

crisis en que había quedado la empresa por el abandono de sus puestos de trabajo por el personal de áreas críticas.

... Mucha gente de la comunidad también vino a ayudarnos afuera, después se consiguió a un señor que había trabajado ahí, que lo habían botado injustamente y después lo reengancharon...

El restablecimiento del poliducto que suministra productos a Ciudad Bolívar, San Tomé, Maturín y Puerto Ordaz requirió igualmente la colaboración de personal jubilado o que había sido despedido de la empresa y era recordado entre sus antiguos compañeros que seguían trabajando por su gran conocimiento y experiencia en las operaciones. Al quedar el sistema operando manualmente y al comprobar las acciones obstaculizadoras por los trabajadores que estaban en paro, la labor de estos trabajadores fue realizar grandes recorridos a pie, verificando el estado de las tuberías y las válvulas, de manera de evitar tragedias o ligar productos. Debe observarse que Puerto La Cruz es una zona de mezclado; para hacer determinados productos hay que combinar las materias primas que están en distintos tanques, pero hay que saber qué combinar para producir x cosa y eso se hace a través de válvulas para alinear tuberías específicas a un tanque determinado donde se almacenará el producto; si no se hace de forma adecuada se daña el producto o sale fuera de especificación o se hacen mezclas inadecuadas.

Comenzamos a ver qué vamos a hacer, ya que casa de bomba parece que quedó sola también, yo sé de casa de bomba que bombean la gasolina para Sisor para que Sisor la meta en el llenadero. Como yo conozco gente ahí en casa de bomba decidimos “vámonos para allá”. Agarré a dos de los muchachos, al caporal y a uno de los aforadores, a D.N. y a J.R., “vénganse conmigo”. Nos fuimos a casa de bomba y cuando llegamos encontramos las puertas cerradas con llave, una cosa que no lo podía creer, ahí sí no se puede parar porque ahí tienes tanques recibiendo gasolina, tienes tanques bombeando gasolina, tienes tanques recibiendo crudo, otros bombeando crudo hacia la planta y una cantidad de operaciones que son delicadísimas y si eso hubiera quedado solo... bueno la tragedia en Puerto La Cruz hubiera sido inimaginable. Entonces encuentro aquello cerrado con llave y me cansé de echarle corte a todas las puertas y nada y llamaba a W. por la radio y a los operadores de ahí por la radio también y nada. Resulta que en la casa de bomba había quedado una sola persona que era O., perdón, dos personas, O. y otro muchacho nuevo, T.L., no me acuerdo su nombre, y tuvieron que dejar eso solo porque tuvieron que ir al campo ellos mismos a abrir unas válvulas y cerrar otras para que no se les botaran los tanques porque no había gente que hiciera el trabajo. Ellos dejaron el equipo aquí solo, cerraron, fueron allá, hicieron la operación riesgosa que tenían en el momento para que no pasara una tragedia. Vi a W. llamándolos por radio también y oí la voz de O. “O. anda por ahí, vamos a buscarlos”. Efectivamente cuando volvimos a casa de bomba O. estaba solo ahí y cuando el hombre me ve era como que hubiera visto a Dios. Él dice “¿A., qué hago?”, “¿cómo que qué hago?, necesitas ayuda, ¿qué vamos a hacer?”. Y resulta que los estúpidos estos que quisieron paralizar la industria dejaron preparados dos tanques de gasolina, uno de gasolina sin plomo y uno de gasolina con plomo y un tanque de diesel, pero con las válvulas cerradas, certificados y todo. Nada más fal-

taba abrirles la válvula para que mandaran para el llenadero y entonces lo único que había que hacer era tomarles una medida, que es lo que nosotros sabemos hacer, tomarle una muestra, una medida. Entonces, le dije “D..., vaya con él, tómeme la medida”. Yo abro la válvula, me quedo aquí. El otro muchacho fue y abrió la válvula, me quedé en el sitio, ellos fueron, tomaron la medida a los tres tanques, imagínate tú teníamos ocho millones y tantos de litros de combustible para darle al llenadero, abrimos y después en el llenadero nos pusimos en contacto con ellos y arrancaron su bomba y comenzó un primer bombeo.

Una vez hecho esto, grandes segmentos que estaban muy expuestos a la acción de sabotaje tenían que ser custodiados por la Guardia Nacional. La puesta en funcionamiento del llenadero de camiones y del poliducto, alentaba a los operadores de la refinería a seguir trabajando, su labor ahora era más necesaria que nunca pues era el único lugar del país donde se realizaban las mezclas para hacer gasolina. Puerto La Cruz fue así el único sitio de Venezuela donde no se sufrió tan duramente las consecuencias del paro petrolero.

En casa de bomba, o sea allá estuvo H., me acuerdo que H. estaba solo, bueno porque de allá se fueron también un número grande y había quedado H. solo en esa guardia y nosotros enviamos a un operador del DA2 a hacerle compañía allá y yo me fui con el jefe de guardia a hacer las alineaciones allá, N.B. es un jefe de guardia que es conocedor también, tiene bastante experiencia. Entonces yo le dije “mira, hay que ayudar a H., él está solo”. Y nos comunicamos, “cuál tanque alineamos, mira, no, que va a recibir el 50 X 3 o va a recibir el tanque ‘X’ ”. Hicimos el trabajo, porque ese trabajo es fácil realmente, era el trabajo que había hecho N. y él me decía “abre aquí”, yo abría, porque él conoce, Okey, está bien, “cuál más alineamos”, “no, váyanse para el otro y cierren aquél”; íbamos y cerrábamos éste, porque este con este y con tal cosa..., pero como él estaba solo no podía hacerlo. Entonces lo hacíamos nosotros, N. se encargaba con unos por allá, yo me quedaba con otros por acá y así estuvimos, entonces bueno de eso se trata, hicimos bastante esfuerzo, mira yo me alegro de haber participado.

Y no funcionaron las tarjetas ni nada de eso, no funcionaba nada. A lo mejor el tipo de la gandola sabía cuántos litros iba a cargar, él sí sabía, traía su orden... pero no había ni siquiera gandolas porque todo había estado trancado. Así que no encontrábamos tampoco a los gandoleros. Cuando empezamos a despachar ellos nos decían “miren, en lo que ustedes empiecen a despachar la primera gandola, no van a caber las gandolas aquí” y así fue, porque si bien se pensaba que parte de estos transportistas se habían sumado a esa cosa, cuando empezó el suministro de gasolina, empezaron a venir. La gente fue rompiendo, y empezamos a cargar. La facturación era mucho más engorrosa porque para no perder el control todo lo teníamos que hacer, tú sabes, sobre planillas, con 5 copias, una copia va para acá, otra copia va para allá, etc., para poder mantener el control de esto. Nunca nos volvimos locos, siempre se mantuvo un estricto control de qué se despachaba, cuánto se despachaba, a quién se le despachaba y qué costo tenía lo que se despachaba y todo eso se lleva registrado y ahorita eso es lo que ha permitido que se empiece a levantar la facturación correctamente.

### Se les “aguó la fiesta”

¿Tú no te das cuenta que esto no es una broma de *meritocracia*, esto no ves que está clarito ya, que es un golpe político, un golpe donde Pdvsa está metida hasta las metras? ¿Tú no te das cuenta de eso?

Todo o casi todo estaba controlado por los líderes del paro quienes habían logrado dominar la mayor parte de la cadena de producción petrolera. Pero un grupo de operadores de la refinería no se dejaba convencer. Veamos de cerca los acontecimientos. Los organizadores del paro cada vez más radicalizados, comenzaron a ejercer acciones más contundentes y peligrosas para lograr sus objetivos: paralizar completamente la industria petrolera, generando un caos en el país para que el Presidente se viera obligado a renunciar. Es decir el objetivo era el mismo que en abril pero de otra manera: salir de Chávez. A Puerto La Cruz no podían controlarla totalmente y ello a causa de un grupo de operadores que no se quería sumar al paro petrolero, pues no estaban convencidos de la justeza del mismo y su relación con la socorrida invocación al respeto de la *meritocracia*.

Aquí nosotros tenemos una convicción operacional que dice que yo debo mantener la continuidad operacional con seguridad por encima de todo. Eso lo he aprendido aquí, no es que me lo han enseñado, eso lo he aprendido yo viendo a la gente operacional, viendo cómo una gente se tuerce un brazo por una bomba, y esto y aquello, y pujando unos con otros... ¿Para que tú vengas a decir que vas a apretar un botón para debilitar una institución y debilitar a su vez a un país y a un gobierno? No, mi hermano. Esto es política, esto es política disfrazada de *meritocracia*. Yo lo siento mucho... El día lunes, 8 o 9, por ahí, estábamos esa tarde... ya esto era un revuelo, habían intentado cerrar el llenadero, la gente del paro, agarró una cadena y le pegó la llave al llenadero. Y vino N.L. y les cortó la cadena, y se cayeron a golpes, aquí adentro, cuando querían parar refinería. Los gerentes se metieron acá y... yo les dije “miren, sálganse de refinería” y me dijeron que no. “Váyanse para su planta”. Ese día jueves, viene R. y me dice a mí: “Bueno, W., hay que parar las plantas”. Y se reunieron todos conmigo en el *bunker*, imagínate tú, junto con el conjunto de profesionales allí y me dijeron que había que parar las plantas. Yo estaba de guardia ese fin de semana por Operaciones. De guardia de toda refinería, por operaciones. Les dije: “Miren compadres, ustedes son los gerentes aquí. Si tú me lo pasas por escrito... yo consideraré esto, lo plantearé a los operadores porque yo no paro esto aquí. Yo lo siento mucho”. Eso fue el miércoles en la mañana. El miércoles en la noche me llaman los operadores a mi casa. Les pregunté qué pasaba. “P.P. y M.M. están poniendo las calderas con sistema de gas combustible, líquido, porque y que se va a presentar una emergencia con el gas, y entonces ellos se quieren anticipar porque puede haber un sabotaje en el gas en Anaco”. Y yo les digo que a mí no me habían dicho nada, y yo estaba de guardia... Yo voy para allá. Ah, no y “están poniendo la vía 1 también con quemadores de gas y en Alquilación están haciendo esto...” “No, esto es raro... Yo me voy para allá”. Y me vine para la refinería a las 10:30 de la noche. Entonces llegué y “Mira vale... P. ¿Qué es lo que está pasando?”. No, que estamos aquí tomando una estrategia... “Sí, pero una estrategia ¿sobre qué?”. No, que hay un sabotaje... “¿Y tú tienes por escrito donde te dijeron que había que bajar la presión de gas, y que

tienes que pasar el sistema a combustible, y que tienes que hacer esto? Y tú, M., ¿Tú recibiste esto?”. No, que esos son comentarios que nos llegaron. “Pero ¿y quién te los dio?”. No, que no se puede decir “¿Lo tienes por escrito?”. No. “Diles que te lo den por escrito”. “No”. “Entonces no se puede hacer eso”. Ellos tienen más nivel que yo en la empresa. Pero yo estaba de guardia.

Varias fueron las razones de los jefes de los operadores para que éstos pararan la refinería; comenzaron con la más general como era la defensa de la *meritocracia*. Por motivos obvios, estos argumentos no los convencieron. Pasaron entonces a argumentaciones más fuertes como los problemas de seguridad, cada uno de ellos investigado y posteriormente refutado por los operadores. Se pretendió también inútilmente utilizar la fuerza de la autoridad sin lograr vencer la convicción y unión de los trabajadores de las plantas.

... Es una orden de la gerencia, me dice. Ud aquí tiene que seguir la línea de mando. Yo contesto que estoy muy de acuerdo con eso, si hay que seguir la línea de mando, estoy de acuerdo completamente con usted, estoy de acuerdo con el señor F.A. que está aquí. F. me dice que está de acuerdo con el señor G.G., G.S. y C.R., que está ahorita como superintendente de conversión. Yo estoy de acuerdo con eso de seguir la línea de mando y eso debe ser así. Entonces él dice un poco altanero “Bueno, entonces vamos a empezar a bajar las cargas de las unidades”. Yo le digo, “R. dame una razón por la cual yo tenga que parar, ya yo sé que por la gerencia de Caracas no es”. “Bueno, que los tanques de almacenaje ya están a su límite”. Ahí fue donde yo me puse un poco nervioso. Ah, bueno, si es así en verdad ahí sí vamos a parar. Yo la tomé como valedera entre comillas e hice como que me iba convencido. Pero les digo a los muchachos, a los demás técnicos, porque ellos sí me tienen ahí como una especie de líder, que yo arrastro gente, entonces yo les digo “bueno, muchachos, si la cosa es así no nos queda otro remedio que parar las unidades”... Preocupado, voy y hago una llamada al personal de casa de bomba, que es el que maneja el inventario de los tanques y les digo “sácame de una duda mi hermano ¿cómo están Catalítica y Alquilación con relación al inventario de olefinas, gasolina, diesel y...?”. Teníamos para una semana de almacenamiento, más o menos como para 9 días. Le digo “chamo, quiero seguridad completa”. “Se lo estoy diciendo yo mi hermano, que usted es paisano mío”. Bueno, está bien, agarro, zumbo ese teléfono y me voy corriendo para el *bunker* y le digo “C., no bajes carga todavía, te prohíbo terminantemente que bajes un barril más de carga de la planta catalítica”. “Bueno, mi hermano, usted manda”. Entonces A. dice “no, no, baja rápido”, “no, señor J., me está diciendo que no baje”, yo digo “mi hermano, aquí nadie va a parar la planta catalítica”, “pero por qué no la va a parar, tú tienes que seguir la línea de mando”, “Okey yo voy a seguir la línea de mando, yo me voy a sentar aquí”, entonces C.R., el superintendente de conversión, le dice a C., que es el técnico de consola, “bueno C., empieza a bajar la carga ahí” y C. me ve a mí y me dice “¿J.?... yo le digo, ¿Yo te he dado orden de bajar carga?, no, bueno entonces ¿por qué vas a bajar carga?”. Lo agarran por el brazo “¡baja la carga, no te estoy diciendo que tienes que seguir la línea de mando!”. “Correcto, yo tengo que seguir la línea de mando pero esa orden viene es de J., no de usted, yo sé que usted es el superintendente”. “Bueno J. queda destituido ahorita de su cargo y yo le digo. Bueno C., le iras a echar bolas tú nada más porque los que tengo en el campo no se van a mover hasta que yo les diga que se muevan”.

Finalmente, en vista de que era la única refinería en Venezuela que estaba funcionando y prácticamente la única área del Distrito de Puerto La Cruz que continuaba operativa, los dirigentes del paro adelantaron argumentos “técnicos” que parecían irrefutables: “los tanques de almacenamiento estaban abarrotados, no había más lugar donde depositar los productos”. Esta treta de “zorro viejo” encontró a un colectivo ya suspicaz y predispuesto a sospechar, por lo que habían tomado la precaución de informarse del estado de toda la cadena de producción para poder ellos planificar su trabajo y tomar las medidas necesarias al respecto. La información que tenían de primera mano era que todavía había suficiente capacidad de almacenaje, por lo tanto podían seguir operando con cierta holgura, esperanzados de resolver los otros problemas en la cadena antes de tener que parar la producción.

Habían descubierto la mentira de sus jefes, ahora tenían que ver cómo demostrarla. Los operadores decidieron que por encima de todo no pararían “sus plantas”. Sin el apoyo de estos trabajadores, las plantas no podían pararse y ellos habían confirmado con sus compañeros de “despacho de crudos” la capacidad de almacenaje que tenían. Por tanto, enfrentaban el grave problema de desenmascarar la mentira. La oportunidad no se haría esperar. Por la noche se encontraron en el *bunker*, como habían acordado, con el jefe al que le habían pedido la certificación diciendo que había que parar la refinería por razones de seguridad porque no había capacidad de almacenamiento. Este llegó blandiendo un papel en la mano, ufanándose que tenía la certificación. Su argumento era que los operadores ahora sí podían parar pues tenían por escrito la justificación que se trataba de un problema de fuerza mayor y de esta manera nadie los acusaría de sabotadores petroleros poniendo en riesgo su integridad frente a los miembros de la comunidad organizados en Círculos Bolivarianos, quienes por otra parte exigían la no paralización y la reanudación del resto de las actividades en Pdvsa. En eso, el operador que le había pedido por escrito la certificación del despacho de crudos, en un momento de descuido del jefe le arrebató el papel de las manos, descubriéndose que el papel era un resultado de laboratorio. “Desde ese momento se acabó el respeto”. El significativo hecho de haberse dado cuenta que sus propios jefes los estaban engañando, manipulando y tratando de llevar a una decisión equivocada y además política disfrazada de técnica, repercutió en una ruptura de la cadena de mando; desde allí los jefes, gerentes y dirigentes del paro quedaron deslegitimados frente a sus trabajadores, se rompió la cadena de mando y los antiguos jefes ya no regresaron a la refinería.

... vienen (al *bunker*) cinco superintendentes...y llaman a los técnicos, a los cabecillas de las plantas, DA1, DA2, alquiler, STG, y nos pasan abajo del *bunker* (el *bunker* tiene dos plantas, una abajo, la sala de conferencias), para decirnos que íbamos a parar, esa era la estrategia que ellos tenían. Pero viendo que arriba estaban los consolistas, los técnicos de consola, ellos decidieron hablar arriba para que los técnicos de consola también escucharan, porque los cabecillas son los técnicos de campo y los consolistas. Lo que nosotros digamos eso van a hacer los operadores. Y dice R., con un papel en la mano, estábamos por catalítica el señor C.H. que está con nosotros ahorita, en alquiler estaba el señor J.U. que está en el paro, de la DA1 estaba el señor C.M. que está con nosotros, de servicios industriales estaba el señor A.F. que está con nosotros y el supervisor de turno era N.B. que también está con nosotros (cuando digo que están con nosotros es que están

trabajando todavía), y estaba yo como técnico de campo, estaba el señor M.S. como técnico de campo de alquiler, que está con nosotros, el señor R.V. como técnico de campo de la DA1 que está con nosotros y el señor I.G. como técnico de planta de servicio que también está con nosotros; ah, y estaba de superintendente de turno que es el jefe máximo en la guardia, el señor W.R. Antes de que vinieran los jefes, los gerentes, W. me llama a mí a la planta catalítica [porque en verdad el punto estratégico, el punto clave de toda refinería es la planta catalítica] y me dice que pase por su oficina un momentico, a las 10:30. “¿Qué pasó?”, le pregunto. “Que Peñalver me dijo que parara la planta, que la dejáramos parada para entregársela a mantenimiento en la mañana”. Le dije “¿cómo es la vaina, cuál planta van a parar?”, “no, toda refinería”, “¿toda refinería? ¿Y qué opinas tú de eso W.?, estando yo aquí no lo voy a hacer, que lo hagan ellos en la mañana pero no estando yo aquí”. Quedamos de acuerdo en que no íbamos a parar, por esa orden que habían dejado no la íbamos a parar, como decir no le íbamos a hacer caso a esa orden. Había cuatro operadores más el técnico de campo, son 5 por cada planta. Ellos bailan al son que yo les ponga. Si, por ejemplo, venía P. y les decía a ellos “me paran la planta”, ellos no le hacen caso porque es que es una ley de mando, tú no tienes que romper la cadena de mando, en este caso P. tiene que hablar conmigo y yo hablar con los operadores; si él va directo a los operadores, pasando por encima de mí, ninguno de los operadores, así sea él el superintendente de turno, así sea el gerente de la refinería, no le hacen caso. Entonces decidimos no hacer nada pues, en eso que estamos hablando W. dice “yo voy a dar una vuelta por el muelle porque me preocupa también el muelle”, y se fue para el muelle, salió de refinería y se fue al muelle. Como a los diez minutos vienen estos gerentes, porque nosotros los vemos por las cámaras internas que hay en toda la refinería, más que todo a nivel de planta, vemos cuatro carros que se paran y acercamos la cámara y los enfocamos, ahí viene F.A., a esta hora, a las 11 de la noche por acá, se bajó con R.L. Yo era el único que me había quedado ahí porque los demás se habían ido a las plantas, creo que fue a comer o a chequear la unidad y yo me quedé hablando con los muchachos, echando broma. Entonces, cuando ven los carros, me dicen “J., ven a ver”; “bueno vamos a esperarlos a ver qué van a decir”. Viene R.L.; nosotros sabíamos lo que había pasado, en la mañana y con la orden que había dejado P., en este caso, de parar las unidades. Todos dijimos un rotundo no, porque a nosotros nos dijeron que la única forma que paremos es que te falte agua o te falte electricidad o no tengamos donde almacenar, se acabe el gas, lo que sea. Cuando vienen estas cinco personas, R. habla, él ve que yo estoy ahí, me dice “cómo estás J.?, tengo que hablar con ustedes vale”, “aja ¿sobre?”, “pero me gustaría que estuviesen los técnicos aquí”, “bueno cómo no chico”. “Digo, U. llama ahí a S., C. llama a R. que se venga pues”. Dicen los muchachos por radio “¿otra vez para el *bunker*, qué pasó ahora?”, “no, vénganse”. Ellos no sabían porque estaban en planta. Yo les dije “chamos vénganse por aquí que está F.A.”. Como son las 11 de la noche de nosotros se iba a imaginar que F.A. estuviese a esa hora ahí, un gerente, y hubo uno que dijo por radio “qué va a hacer ese loco aquí chico”, y él lo escuchó. Yo digo “mira en serio F.A. está aquí vale”, “bueno yo voy para allá”. Cuando ese muchacho vio que era F.A. que estaba ahí bueno hasta la tensión se le bajó, “ay jefecito usted sabe que fue echando broma” y A. se ríe y dice “no te preocupes chico”. Entonces nos reunimos ahí y dice R. con un papel en la mano, “bueno muchachos tengo una orden aquí de la gerencia de Caracas, consultó con nosotros para parar el Complejo Refinador de Puerto La Cruz”. Todos nosotros empezamos a vernos las caras y le digo yo a R., “R. ¿otra vez?”, “¿otra vez qué?”, “por ahí que anda una orden también que dejó

P., bueno esa se la hice yo llegar, pero en vez de hablar el gerente que fue lo que nos extrañó también, habla R.L. R.L. es un gerente que antes de estos problemas era gerente de Valcor, él fue gerente de aquí de operaciones en sus tiempos y fue un líder y la gerencia lo agarró a él, como no encontró al señor P.P., no lo ubicó, lo agarró a él como punta de lanza, de líder”, entonces R. dice “mira, tengo la orden aquí en la mano para parar la refinería, porque la otra cosa para que nosotros paráramos refinería era que habíamos acordado que aceptaríamos si venía una orden directa de Caracas y parece que ellos se informaron de eso que nosotros habíamos hablado”. “Mira, tengo la orden aquí de Caracas, del presidente de Pdvsa, para parar las instalaciones de refinería por cuestiones de inventario, que ya no hay donde almacenar y todo eso”. Le digo yo “R., no es que estoy desconfiando de lo que tú estás diciendo pero no creo que eso es tal cual tú lo estás diciendo” y me voy acercando a R. y él va dando pasitos para atrás porque yo creo que él me conocía las intenciones que era quitarle la hoja, para ver qué era, en verdad si era una orden de Caracas. Entonces, cuando se ve que tropieza con una silla, claro él está hablando y disimuladamente empieza a echar para atrás y yo acercándomele a él, “bueno R. si la orden es de parar las unidades mira yo creo que todos estamos de acuerdo en parar las unidades”; en una de éstas que se descuidó le jalé la hoja, cuando yo veo la hoja yo digo “tú crees que esto es de un hombre, eran unos resultados de laboratorio”.

Desde ese momento los operadores asumieron la responsabilidad de la marcha de las plantas de la refinería. La acción de estos trabajadores comenzó a recorrer el país. El hecho de que los mechurrios de Puerto La Cruz siguieran funcionando se convirtió en la esperanza que marcaba la diferencia entre la paralización de Pdvsa y la posible recuperación de la misma. Los trabajadores entrevistados narraron que al darse cuenta de este hecho su pasión y empeño aumentaban con cada logro o tropiezo. El reto de hacer las cosas bien se volvió aún más intenso. El “darse cuenta” significó una gran responsabilidad, orgullo y presión. A partir de entonces la campaña de descrédito de sus capacidades por los medios de comunicación locales se convirtió en una presión inconmensurable. Muchas veces sintieron incluso miedo al saber que las miradas de “buenos y malos” los perseguían por doquier, cualquier paso o decisión era pública; además comenzaron a recibir amenazas contra ellos y sus familiares para que claudicaran. Tan significativa fue la acción de estos trabajadores que hasta el propio Presidente de la República se comunicaba con ellos por teléfono y fueron los primeros trabajadores en ser galardonados por su trabajo.

... y el mismo Presidente de la República reconoció el gran valor que hemos tenido acá y yo recibí de parte del Presidente la orden Libertador...

... total que se hizo el acto, nos agarró la noche allí, me condecoró, ahí estuvimos todos (...) él [Presidente] me dijo que el compromiso es con la clase obrera trabajadora y yo le dije que aparte de eso el compromiso es con Venezuela y con todos los venezolanos y que contara con los trabajadores de aquí de la refinería, que nosotros no vamos a paralizar las actividades aquí, así es que es, gracias hermano me dijo, esas fueron las palabras y bueno me felicitaron los muchachos allí, mi esposa me abrazó...