

ANTE LA CRISIS DE LA CANTV PELIGRA LA INGENIERIA VENEZOLANA

MOVIMIENTO PROFESIONAL ANTONIO JOSE DE SUCRE

El Movimiento Profesional Antonio José de Sucre, organización preocupada por darle al trabajo científico y tecnológico una orientación crítica que contribuya vigorosamente a la organización de una sociedad más justa, ha visto con extrema preocupación el deterioro progresivo suscitado en el último año en la C.A.N.T.V. por cuanto ve en peligro la calidad de funcionamiento de una empresa —que se llegó a destacar como modelo de Empresa del Estado, eficiente y rentable—, y la consolidación de un núcleo de ingenieros formados en el país a lo largo de más de quince años. La transnacionalización y el aumento de la dependencia en la adquisición de equipos y en los criterios de conducción se hacen también cada vez mayores en contra de la orientación seguida en los últimos quince años.

A continuación enfocaremos sucintamente el papel que los distintos grupos de poder cumplen dentro de la C.A.N.T.V., de manera de caracterizar a los protagonistas de la crisis actual e indicar la trascendencia política de la confrontación y los intereses que se están jugando en este caso.

1. LOS GRUPOS DE PODER EN LA C.A.N.T.V.

La C.A.N.T.V. es una empresa de gran tamaño: unos 15.000 trabajadores y cobertura geográfica nacional; y de gran poder económico: unos 1.000 millones en inversiones; por eso los grupos que intervienen en su funcionamiento disputan sus cuotas de poder y es a través de esa lucha y del predominio de ciertos grupos que se caracteriza el proceso de desarrollo, expansión y modernización de la Empresa.

Los siguientes son los grupos más importantes en estos momentos:

1) La Dirección, designada políticamente:

Comprende la Presidencia, la Junta Directiva, las Gerencias del Área Administrativa y, en los últimos tiempos, las Gerencias Operacionales. Es de carácter transitorio, de alta rotación, y tiene bastante desconocimiento de la problemática interna, la complejidad administrativa y especialmente de la tecnología. Se apoya internamente en la organización sindical-partidista, en técnicos y profesionales del partido con deseos de sobresalir y naturalmente en el poder y autoridad formal que les da su investidura.

2) La dirigencia sindical:

Se caracteriza en la C.A.N.T.V. y el Sector Telefónico por la permanencia del mismo grupo de dirigentes nacionales y estatales a lo largo de más de quince años,

por el predominio de Acción Democrática (excepto, actualmente, en el Sindicato de Caracas), por una extensa organización de cuadros y un poder muy alto.

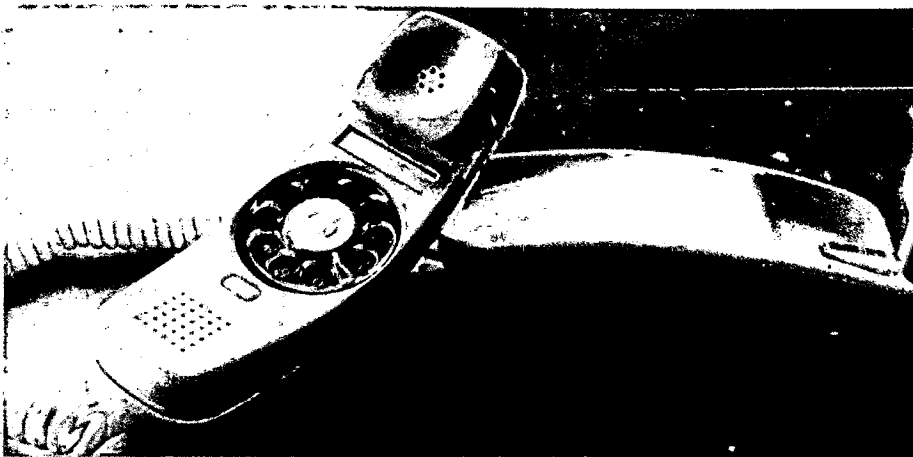
El presidente de la Federación de Trabajadores Telefónicos es miembro de la Junta Directiva de la C. A. N. T. V.

3) Los profesionales universitarios: en su mayoría ingenieros venezolanos, formados dentro de la misma C.A.N.T.V., organizados en una Asociación, para su defensa gremial y para canalizar los planteamientos sobre las mejoras en el funcionamiento de la C. A. N. T. V. Es el grupo más conocedor de los procesos técnicos de la Empresa, alrededor de los cuales, debido a la alta complejidad técnica, se or-

ganiza toda la Empresa. Su política más destacada es la Institucionalización de la C. A. N. T. V., entendiendo con ello la estabilización de los cuadros técnicos y directivos, el reconocimiento de los méritos del personal, el saneamiento administrativo y un alto contenido de nacionalismo en la relación con los proveedores y en el papel de la C. A. N. T. V. como eje del Sector Telecomunicaciones.

4) Los trabajadores: Constituyen la gran mayoría silenciosa, conducida mayormente por la dirigencia político-sindical, quien dice que el contrato colectivo de la C. A. N. T. V. es el mejor de América Latina. Destaca entre ellos el grupo de técnicos de niveles medio y alto de formación, cuyas aspiraciones y necesidades de reconocimiento profesional sobrepasan la de los restantes trabajadores por cuanto su papel en la expansión y funcionamiento de la Empresa es determinante y su reemplazo sumamente difícil. Estos también se agrupan en una Asociación diferente al Sindicato, en la cual se acentúa la competencia partidista y sindical para controlarla y subordinada al interés político del partido dominante en los Sindicatos.

Fuera de la C. A. N. T. V. existen también, importantes grupos cuyos intereses son de índole política o económica





y que influyen fuertemente en el funcionamiento de la C. A. N. T. V.:

1) El Gobierno Nacional: debido a su carácter estatal, la C. A. N. T. V. depende del Ministerio de Transporte y Comunicaciones, quién, como accionista mayoritario, designa la Dirección de la Empresa y responde ante la colectividad por los servicios que ésta presta y por la calidad de su funcionamiento, tanto técnico como económico y administrativo.

2) Las Empresas Transnacionales: Como en Venezuela no hay industria electrónica los equipos se deben importar casi en su totalidad. Los proveedores son escasos; destacan entre ellos los grandes consorcios transnacionales como I.T.T., Ericsson, Siemens, Hitachi, G.T.E., etc. La disponibilidad económica de Venezuela hace que ésta sea un mercado apetecible.

Las luchas entre los proveedores son agresivas; estas grandes compañías buscan aliados internos para inclinar las importantes decisiones de compra de equipos en su favor. Los proveedores de centrales telefónicas son los más interesados en el mercado; pues ellas son el equipo central del sistema de telecomunicaciones, donde reside la inteligencia para canalizar cualquier llamada hacia su destino; es necesario que todas las centrales sean compatibles y esto hace conveniente la normalización del equipo, lo cual asegura un mercado a muy largo plazo.

3) Grupos Económicos Locales que representan a las Empresas Extranjeras y actúan como importadores: defienden los intereses de los proveedores extranjeros y además están muy vinculados al aparato político.

4) Grupos Técnico-Económicos Emergentes: mucho más ligados al dominio de ciertas técnicas, aunque también al poder político y a los nuevos grupos económicos, están surgiendo nuevos empresarios que ven que su interés por el florecimiento económico puede hacerse mediante actividades en campos técnicos, tanto en empresas nacionales de proyecto e instalación, como impulsando un desarrollo industrial con cierta independencia del capital extranjero, adquiriendo la tecnología mediante la compra de licencias y patentes.

II. LA CONFRONTACION RECURRENTE DE DOS TENDENCIAS

La relación entre estos grupos de poder, a lo largo del tiempo, se basa en la lucha por la defensa de los intereses propios, en las alianzas transitorias y en el conflicto abierto en coyunturas especialmente determinantes, como son los importantes cambios de tecnología, o de gobierno. En síntesis, sin embargo, se pueden simplificar como el choque o la confrontación de dos tendencias: una corriente progresista y de modernización en la cual participan como líderes los grupos profesionales institucionales, los grupos tecnocráticos, los nuevos empresarios técnicos emergentes, e inclusive, ocasionalmente, sectores progresistas del gobierno. La otra corriente, conservadora, intenta mantener su alta cuota de poder sobre los trabajadores, en base al clientelismo político, y sobre el manejo económico de la C. A. N. T. V., de donde pueden derivar comisiones o prebendas, relaciones con otros grupos económicos útiles cuando se abandona la Empresa, etc. En este sector

figuran la burocracia partidista-sindical, la dirigencia político-partidista, las transnacionales, sus representantes y los sempiternos arribistas.

En cuanto a la relación con las transnacionales y el estilo de desarrollo tecnológico, la tesis conservadora propicia una relación de dependencia mediante la importación indefinida de equipos; la tesis progresista un estilo independiente basado en el desarrollo industrial y tecnológico propio.

Respecto al papel de la empresa privada, la tesis conservadora exige que sea ella la encargada de llevar a cabo el desarrollo de la industria electrónica nacional y de la fabricación en el país de los equipos de telecomunicaciones, bajo el clásico enfoque de liberalismo económico y de libre iniciativa.

La tesis progresista plantea y demuestra la conveniencia y viabilidad de encomendar al Estado Venezolano la orientación y puesta en marcha de este desarrollo industrial. Recientemente las gerencias técnicas actualmente en conflicto plantearon la organización de una corporación sectorial que agrupara la Empresa de servicio telefónico, los servicios de informática de la administración pública, las empresas de fabricación, el centro de entrenamiento de personal y el centro de investigación del sector telecomunicaciones (Una especie de PETROVEN para la Electrónica).

Sobre administración de personal la tesis conservadora trata de mantener control de la selección e ingreso de personal con criterios clientelistas y la conducción del movimiento obrero mediante mejoras economicistas en la contratación colectiva; la tesis progresista valoriza al máximo el desarrollo de los recursos humanos como factor clave para la superación de la dependencia, la prestación de los servicios de óptima calidad y la realización social de los objetivos del Estado en su relación con la fuerza de trabajo.

En cuanto a la calidad de funcionamiento de los servicios y de la organización, así como la orientación y cuantía de la expansión de la empresa, la tesis conservadora se conforma con mostrar cifras atractivas de crecimiento, responder a las presiones políticas para hacer inauguraciones oportunas y complacer más o menos a las exigencias de servicio de los grupos de presión; la tesis progresista busca el establecimiento de criterios de eficiencia y la planificación racional como método para atender a las verdaderas necesidades de servicio de los diversos grupos sociales y en la defensa de los intereses nacionales.

III. LA CRISIS ACTUAL

Hace ya diez años del último gran

conflicto en la C. A. N. T. V. provocado por la destitución intempestiva del ingeniero jefe de la Oficina de Planificación y Desarrollo. La solución de aquel conflicto fue favorable a la tesis institucional y progresista y permitió iniciar una importante época de crecimiento y tecnificación al llevar a las gerencias técnicas a ingenieros honestos y de trayectoria. El cambio de gobierno de AD a COPEI facilitó dicha consolidación, condicionando a la Dirección de la C. A. N. T. V. para buscar el apoyo del grupo técnico institucional. El nuevo cambio de gobierno de COPEI a AD modificó la correlación de fuerzas y volvió a dar beligerancia a los grupos político-partidistas, comenzando el desplazamientos de ejecutivos, y su reemplazo por técnicos jóvenes plegados al partido de gobierno.

Paso a paso ha venido dando un proceso de deterioro progresivo caracterizado por el éxodo de personas calificadas que encuentran mejores condiciones de trabajo en otras empresas; por un desmejoramiento de la calidad de servicio, estrechamente ligado al deterioro en la calificación del personal, consecuencia del ventajismo que se le da al carnet ante la preparación técnica para ocupar posiciones; por la acumulación de problemas que la dirección de la empresa no enfrenta. El equipo dirigente que se formó tiene poca experiencia en el campo técnico, no llega a estabilizarse y en su deseo de favorecer al partido del gobierno o a sus intereses personales y de grupo no hace caso y desconfía de la opinión de los grupos internos de más experiencia, representados sobretudo por los profesionales universitarios institucionales.

Se ha acentuado también una desvalorización dentro de la organización, haciéndose más corrientes el oportunismo, la ineficiencia, la improductividad, la mediocridad. Esto ha creado una gran desmotivación en el personal de todos los niveles, agravada por la pérdida de valor de los salarios ante la inflación.

Todo este deterioro coincide, por otra parte, con el inicio de la comercialización abierta de las centrales telefónicas de tecnología electrónica, controladas por computador, y, también, con la aceleración del desarrollo neo-capitalista nacional producido a consecuencia del aumento explosivo de los ingresos petroleros. El cambio tecnológico ha sido siempre el factor de más peso en los conflictos y crisis de la C. A. N. T. V. El que está actualmente planteado significa un negocio de varios miles de millones de Bolívares en los próximos diez años.

El cambio a la tecnología de centrales electrónicas es visto por los grupos progresistas institucionales como una coyuntura única que debe servir para gene-

rar un desarrollo industrial y tecnológico propio, en una tecnología avanzada, vital para la modernización del país, si se orienta el poder adquisitivo de la C.A.N.T.V. en función de desarrollo nacional. Los empresarios privados, temerosos siempre del poder económico y tecnológico que concentra el estado venezolano buscan, al igual que lograron en otras empresas estatales —IVP, CADAFE, SIDOR— desmantelar los grupos técnicos internos y delegar muchas de las funciones técnicas a grupos de contratistas, a fin de fortalecer el desarrollo de la empresa privada y del capitalismo nacional, aprovechando ellos solos, el posible desarrollo industrial planteado. Las empresas transnacionales, proveedoras, movilizan toda su capacidad de compromisos y compra de conciencias pa-



ra lograr la toma de mercado venezolano, e inclusive del mercado de la región andina y para impedir el comienzo de un desarrollo propio.

Normalmente las presiones de todos los grupos deberán ser atemperadas y manejadas por la dirección de la C.A.N.T.V., la cual se supone defiende los intereses del gobierno ante el país y busca los mayores beneficios de servicio, costos, desarrollo, etc. Sin embargo, en los actuales momentos, cuando existen en todas partes altos niveles de corrupción administrativa, tantos millones sobre la mesa dan margen para ineficiencias, despilfarros, desmejora de los servicios, comisiones, etc. La selección de los dirigentes se hace más por la relación personal, la incondicionalidad y afinidad política que por su verdadera capacidad para desempeñar los

cargos. Es así que la actual dirección de la C. A. N. T. V. a lo largo de varios años ha permitido y en algunos casos ha creado el deterioro progresivo de la empresa; ha sido incapaz de estabilizar un equipo dirigente, elevar la moral del personal, controlar las presiones externas, orientar el desarrollo; por el contrario, la dirección de C. A. N. T. V. ha tomado partido favoreciendo directamente a ciertas empresas nacionales y extranjeras, ha facilitado los ascensos meteóricos de los arribistas, de amigos y familiares, ha cosechado sin esfuerzos los resultados planificados anteriormente y ha sido incapaz de entenderse con los grupos institucionales para proyectar con ellos la empresa.

Las crisis y el deterioro requieren de largo tiempo para hacerse visibles y se manifiestan a través de conflictos.

Recientemente se ha hecho público el enfrentamiento entre los profesionales institucionales y la dirección de C.A.N.T.V. y en la prensa se ha podido leer sus planteamientos. Fue primero en Diciembre de 1977, el intento de intervenir políticamente el Centro de Estudios de Telecomunicaciones, en el cual reciben adiestramiento los técnicos de C. A. N. T. V., y después, en Marzo, la intervención directa de la Gerencia de Desarrollo, con el nombramiento de un paracaidista, en la cual se decide la tecnología que va a adquirir la C. A. N. T. V. Puede verse la relación entre ambas unidades y los intereses de los grupos conservadores: el control del ingreso o ascenso del personal —interés político-partidista-sindical—, y el control de las adquisiciones —interés económico, comisiones e influencia de las transnacionales—.

La madurez de los grupos internos produjo el enfrentamiento y han pasado ya muchos meses sin que se haya logrado solución. Por el contrario el presidente de la C. A. N. T. V., economista con unos dos o tres años en la empresa, en forma arrogante despidió de la empresa a tres gerentes y al Presidente de la Asociación de Profesionales y ha amenazado con continuar los despidos. No pareciera que el costo por la disminución de actividades ni por el retardo en las obras le importe más que la complacencia de los grupos de poder, y mucho menos que se aprecie la dificultad de haber formado unos trescientos profesionales en C. A. N. T. V.

El Movimiento Profesional Antonio José de Sucre, en el cual colaboran y trabajan buen número de los profesionales de C. A. N. T. V. entiende que existen los recursos para hacer de esta empresa un modelo en cuanto a la calidad del servicio que preste, la acumulación de conocimientos, la eficacia y eficiencia administrativa y como foco de desarrollo de la ingeniería, industria y tecnología del sector.

Siendo tan duro el proceso de acumulación de experiencias y formación de recursos humanos el país no puede perdonar que intereses de grupos impidan el progreso. El caso C. A. N. T. V. es un ejemplo singular donde se juegan los más altos intereses del país.