

ANTE LA CRISIS DE LA CANTV

¿POR QUE RENUNCIAMOS?

Los profesionales universitarios, reunidos en Asamblea de la APU-CANTV, el día 2 de Septiembre, hemos decidido renunciar a la CANTV, a menos que en un plazo de veinte días se tomen importantes decisiones para resolver la crisis actual.

Consideramos que la renuncia es la última acción digna que nos queda para defender a nuestra empresa de la cruenta arremetida de una dirección incapaz, obcecada y destructiva. A lo largo de todo este año los profesionales de la CANTV hemos venido denunciando los errores, arbitrariedades e irregularidades administrativas que ha cometido el Sr. Neri y su equipo de Comisionados y Directores.

Debemos recordar, entre otros asuntos, que se han creado nuevas gerencias, sin justificación, estudio ni consulta y se han puesto a funcionar nuevamente algunas unidades recientemente disueltas... Los profesionales que protestaron esas medidas fueron despedidos. Se nombró a una persona, sin conocimientos ni experiencia adecuada, como Gerente de la Región Capital... y, en contra de las recomendaciones del Colegio de Ingenieros, los profesionales que protestaron la designación fueron despedidos.

El señor Neri paralizó la aprobación de innumerables puntos de cuenta de la Gerencia de Desarrollo; recomendó realizar negociaciones permitiendo sobreprecios perjudiciales para la CANTV, permitió manejos irregulares en las licitaciones de cables telefónicos; permitió que se aprobasen concesiones de la I.T.T., en contra de las recomendaciones de los abogados e ingenieros de la CANTV, perjudicando a la Empresa en unos 50 millones de bolívares; se reservó personalmente la designación de las empresas contratistas de obras de Planta Externa... y, por protestar estas medidas, destituyó a todos los ingenieros involucrados. A las voces de crítica y repudio de los profesionales de la Gerencia de Desarrollo la única respuesta que el Sr. Neri ha dado ha sido el despido masivo... y la represión.

Policías antimotinés, cámaras de televisión para identificar a los participantes en las reuniones de protesta, coacción

a los medios de comunicación para que no publiquen nuestros puntos de vista, el uso de la mentira y los análisis parciales e incompletos para justificarse, politiquería... Estos son los medios utilizados por el Sr. Neri.

Ya llevamos nueve meses explicando nuestros puntos de vista a diferentes niveles ejecutivos y legislativos del Gobierno, a los partidos políticos, a las asociaciones gremiales y profesionales. Hasta el momento están despedidos efectivamente 43 profesionales, públicamente se anunciaron los nombres de 25 más y la Junta Directiva de CANTV aprobó permitir el despido de 150 de la Gerencia de Desarrollo.

Este es el mayor atentado que se ha cometido contra la ingeniería nacional.

Las consecuencias para la CANTV serán: un mayor deterioro de la calidad del servicio, el incumplimiento del programa de gobierno y la paralización del crecimiento.

Está en peligro la permanencia de la CANTV Empresa del Estado y la CANTV quedará indefensa a las presiones de las empresas transnacionales, aumentándose más aún la dependencia tecnológica.

Se han trastocado los valores éticos, morales y administrativos que los profesionales, técnicos y trabajadores de CANTV hemos venido defendiendo con dignidad y empeño.

A la CANTV le hemos dedicado toda nuestra vida profesional, capacidad y esfuerzo.

Es por ello que habiéndose agotado todos nuestros recursos persuasivos nos vemos empujados a abandonar la Empresa.

No estamos dispuestos a avalar la incapacidad, la improvisación y la inmoralidad.

Si el Gobierno no toma medidas decisivas para salvar a la CANTV, nos iremos.

NO SEREMOS RESPONSABLES DEL DESASTRE TELEFONICO.

APU-CANTV

8-9-80

TECNICOS DE GERENCIA DE LA CANTV

Conscientes de que la crisis por la cual atraviesa actualmente la CANTV nos afecta a todos los Trabajadores Telefónicos, pero muy especialmente a nosotros los Técnicos, los cuales, sin lugar a dudas, constituimos el soporte fundamental de esta Empresa en la Operación, Mantenimiento y Desarrollo de la Planta Telefónica, actividades estas, vitales para garantizar la prestación adecuada del servicio; hemos considerado oportuno plantear públicamente nuestra opinión sobre las manifestaciones y causa de dicha crisis, de la magnitud de la misma y sus implicaciones inmediatas en nuestras condiciones de Trabajo. Este análisis le sirve de basamento a la Plataforma de Lucha que hemos decidido impulsar, mediante nuestra **MOVILIZACION PERMANENTE**, anticipándonos a un posible **COLAPSO DE LA CANTV** el cual podría degenerar en su **DESNACIONALIZACION Y PRIVATIZACION**.

Sería erróneo restringir la problemática de los Técnicos a un área específica de la Empresa ó simplemente a la imposibilidad actual de que podamos ocupar determinados cargos —que bien podrían ser desempeñados por Técnicos de alto nivel— de la estructura permanente porque ellos están reservados para Profesionales Universitarios. Si los Técnicos manejáramos las cosas de esta manera, es probable que con ello fomentemos conflictos de intereses con el sector profesional que podrían resolverse por otras vías, los cuales, podrían ser utilizados por la dirección de la Empresa para apoyar la

escalada represiva que ésta viene adelantando en contra de trabajadores de dicho sector, lo cual en última instancia sólo favorece al patrón.

1. MANIFESTACIONES Y CAUSAS DE LA CRISIS

Los síntomas que revelan la profundidad de la crisis son:

- Deficiente Calidad del Servicio
- Baja Satisfacción de la Demanda
- Crítica Situación Financiera
- Relativa Disminución de los Recursos Calificados

Estos cuatro (4) factores se manifiestan de la manera siguiente:

BAJA CALIDAD DEL SERVICIO

Los indicadores más importantes de la calidad del servicio son:

- Porcentaje de Llamadas Completadas
- Tiempo de Reparación de Averías
- Reclamos sobre Facturación
- Otros (Ligas, porcentaje de Averías, Fidelidad de las Comunicaciones, etc.)

Por otra parte, es bien conocido por el público, la pésima calidad de las comunicaciones que logran establecerse, de-

bido a las ligas, distorsión, etc., lo cual es consecuencia de desajustes en los equipos de la planta.

La causa principal de esta deficiente calidad del servicio es la MALA ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS, particularmente del sector Técnico, la cual ha conducido a la DESMOTIVACION del trabajador como consecuencia de la POLITIZACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, la no implementación adecuada del PLAN DE CARRERA, la baja remuneración con respecto al mercado de trabajo, la violación sistemática del Contrato Colectivo, el pago incompleto de la Ley de Sueldos y Salarios, la ausencia de un entrenamiento racionalmente programado que combine lo académico con la experiencia práctica etc., siendo uno de los factores más influyentes en esta desmotivación el sentirnos prisioneros de una actividad rutinaria, sin perspectivas de futuro, porque tampoco se nos prepara para asumir el CAMBIO TECNOLÓGICO que inevitablemente afectará a la empresa.

Por supuesto que en esta baja calidad del servicio influye también: la falta de una Normativa Técnica actualizada, los continuos e incoherentes cambios organizativos que se producen al mismo ritmo con que cambian las directivas y los altos niveles gerenciales, las serias deficiencias que existen a nivel del área de logística en lo que respecta al suministro oportuno de materiales y repuestos, en fin. LA INCAPACIDAD DE LA DIRECCION para realizar una gestión armónica, planificada y a largo plazo debido a que su interés no es el Desarrollo y Progreso de la Telefónica, sino más bien, favorecer la obtención de beneficios políticos y económicos por parte de la administración de turno.

INSATISFACCION DE LA DEMANDA

Durante el año 79 sólo se incorporaron 55.000 nuevos suscriptores, a pesar de que se instalaron 118.000 líneas telefónicas. Actualmente la satisfacción de las demandas sólo llega al 39.5 por ciento y la ocupación de la planta sólo llega al 69 por ciento, es decir, existe un 31 por ciento de los equipos en condiciones de operar pero no han entrado en servicio. Por otra parte, sólo el 15.3 por ciento de las familias venezolanas disponen de teléfono.

La Gerencia Ejecutiva de Desarrollo conjuntamente con la Oficina de Planificación diseñó un PLAN QUINQUENAL (79-85), el cual fue aprobado por la anterior Junta Directiva, mediante la ejecución del mismo, se pretendía aumentar significativamente el nivel de satisfacción de la demanda y para ello se planteó la realización de cuantiosas inversiones (Bs. 16.500 millones en 4 años) y, un proceso de reorganización y adecuación de la empresa para que ésta se pusiera a la altura del salto cualitativo (Cambio tecnológico) y cuantitativo (Incremento de los Recursos Humanos y Materiales) que requiere ese objetivo. Entre las metas de dicho plan está incrementar la satisfacción de la demanda desde 38.5 por ciento (1978) al 71.9 por ciento (1985), lo cual implica la instalación de 250.000 líneas por año e incorporar 200.000 nuevos suscriptores anuales. Sin embargo, en el año 79 sólo se instalaron 55.000 nuevos suscriptores y 118.000 líneas y en lo que va del 80 sólo se han instalado 20.000 líneas y se han incorporado 22.000 nuevos suscriptores.

A pesar de los despliegues publicitarios abiertos o solapados en torno a la inauguración de nuevas centrales (la mayoría de ellas correspondientes a años anteriores), ésta es la cruda realidad de Semi-Parálisis que actualmente afecta al desarrollo de la Planta Telefónica.

Las razones que ocasionan esta situación hay que buscarlas.

En la Alta Rotación Gerencial —se han cambiado 2 directivas y 12 gerentes en apenas un año— que parece no tener fin.

En la manifiesta INCAPACIDAD DE LA ACTUAL DIRECTIVA desconocedora del negocio telefónico que se refleja, en la falta de decisión en la consideración de los nuevos proyectos, adquisiciones de equipos, contrataciones de obras,

etc., previamente preparados por los grupos técnicos; llegándose al colmo que desde Enero del presente año se encuentran pendientes 69 Puntos de Cuenta, algunos de ellos destinados a la adquisición de los equipos necesarios para garantizar la expansión de la planta durante los próximos años, tales como: Centrales Móviles, Radioenlaces, Multicanales, etc. Esta situación inevitablemente generará un retraso sustancial en las obras programadas, lo cual a su vez, provocará la parálisis de algunas Unidades de la Gerencia de Ingeniería (Adquisición, Construcción, Proyectos) que agrupan a un contingente importante de Técnicos.

En la desmotivación creciente que afecta al personal Técnico por las razones expuestas y del profesional por el conflicto que actualmente mantienen con la dirección de la empresa debido al DESPIDO DEL PRESIDENTE Y DEL SECRETARIO DE LA APU Y DIEZ PROFESIONALES MAS.

Los efectos negativos de esta parálisis se sentirán con mayor intensidad en los próximos tres años, particularmente en el 81, porque no habrá disponibles ni los equipos ni las obras civiles necesarias para cumplir con lo previsto en el plan.

CRITICA SITUACION FINANCIERA

Desde el año 68 la CANTV venía produciendo utilidades, habiendo alcanzado ganancias hasta del orden de los 350 millones de bolívares. A partir del año 79 comienza a producir cuantiosas pérdidas hasta por la magnitud de 120 millones de bolívares, siendo especialmente significativo en este DESBALANCE FINANCIERO el incremento del endeudamiento interno y externo (Crecimiento promedio anual del 34 por ciento).

Esta grave situación financiera es incongruente con el despilfarro de recursos que promueve la actual dirección, a través del cual se desangra la CANTV; los Fabulosos gastos de publicidad, el mantenimiento de una CORTE DE COMISIONADOS con nivel de Gerente que devengan hasta 11.000 bolívares mensuales (en total 220.000 bolívares mensuales) y gozan de prerrogativas tales como la de disponer de CHOFER, VEHICULOS LUJOSOS, etc.; son una muestra del desbarajuste que ha creado esta administración. A ello se agrega, la CREACION DE NUEVAS DEPENDENCIAS BUROCRATICAS como son la Gerencia de Seguridad y la Nueva Gerencia de Actividades Culturales. En otras palabras, mientras se aumenta el gasto improductivo "REORGANIZANDO" dependencias de una manera anarquizada para satisfacer las apetencias burocráticas de los "INCONDICIONALES" de la administración de turno, se le niega por ejemplo: AL CET recursos para su ampliación y adecuación a las necesidades actuales del mismo y, se maniobra para no cancelarle a los trabajadores el PAGO COMPLETO DE LA LEY DE AUMENTOS Y SALARIOS.

DISMINUCION RELATIVA DE LOS RECURSOS HUMANOS CALIFICADOS

A pesar de que en los últimos años la CANTV ha aumentado considerablemente su personal, contando hoy con cerca de 18.000 trabajadores en todo el país, sin embargo, los profesionales y técnicos han venido disminuyendo progresivamente durante ese mismo lapso, debido al EXODO provocado por el MAL TRATAMIENTO, que la empresa ha dado a este importante sector de trabajadores, lo cual ha incidido en una progresiva disminución de la capacidad técnica de la empresa. Esta situación se agrava con la ola de despidos que ha desatado la dirección de la empresa, llegándose incluso a desmantelar unidades completas, tal como ocurrió en la Coordinación de Ingeniería de Operaciones.

Paradójicamente a pesar de que se ha incrementado el número de trabajadores, los profesionales y técnicos disminuyen, siendo éste el recurso humano fundamental que la empresa requiere para abordar satisfactoriamente el plan quinquenal 79-85. Según tenemos conocimiento este plan

contempla la disminución del gasto de personal no por la vía de despido, sino por la vía de reconversión del personal y la elevación de la productividad, lo cual suponemos tendría que basarse en la creación de incentivos económicos y la elevación del nivel de conocimientos mediante un entrenamiento sostenido. En este sentido la meta era pasar de 23 trabajadores/1000 suscriptores a 15 trabajadores/1000 suscriptores.

Aumentando el número de suscriptores a un ritmo mayor que el incremento del personal para atenderlos. Y al elevar la productividad instalando 200.000 suscriptores por año, por mucho que fuera necesario aumentar el personal, la tendencia del índice de No. de trabajadores/1000 suscriptores iba a disminuir. Por ello no pasa de ser una afirmación sin fundamento la de que sobran 800 trabajadores y 250 profesionales.

2. CARACTERISTICAS DE LA CRISIS

La combinación de los (4) elementos referidos en el punto anterior, perfilan una crisis que puede COLAPSAR A LA CANTV a corto plazo, porque de no ocurrir algo extraordinario inevitablemente la empresa pasará del estancamiento que hoy enfrenta a la depresión total. Si esto ocurre es muy probable que la "SALIDA" que la actual administración le dé a esta situación sea: ENTREGARLE LA TELEFONICA AL CAPITAL TRANSNACIONAL Y A SUS TESTAFERROS, para liquidar de una vez por todas, la posibilidad de que VENEZUELA sea un país independiente en el campo de las telecomunicaciones.

Si esto ocurre, desde el punto de vista laboral las consecuencias son nefastas:

- * Se intentaría provocar despidos masivos por la vía de la reorganización
- * El no reconocimiento de nuestras legítimas aspiraciones económicas y sociales, en la próxima contratación colectiva cuya discusión debería iniciarse en Enero del año próximo

- * Cancelación de la carrera del Técnico
- * Desmejoramiento de nuestras condiciones de trabajo
- * Reorganización dirigida a dismantelar las unidades técnicas y delegación de sus funciones a empresas privadas

3. PLATAFORMA DE LUCHA INMEDIATA

Ante la grave situación que se avecina se hace necesario iniciar un proceso de organización inmediata del gremio técnico, con miras a recuperar nuestro instrumento de lucha la APTAC y la definición de una plataforma de lucha mínima, en torno a la cual iniciemos acciones que tiendan a la defensa de nuestros intereses.

Como etapa preliminar, hemos decidido constituir una COMISION DE TECNICOS DE DESARROLLO, con la colaboración de TECNICOS DE OTRAS AREAS, a fin de impulsar el siguiente programa:

- A. Luchar en contra de la privatización y desnacionalización de la CANTV.
- B. Luchar por la reformulación y adecuación del plan de carrera.
- C. Enfrentar los despidos de trabajadores.
- D. Promover la unidad de todos los trabajadores: Técnicos, Obreros, Profesionales y Personal Administrativo para enfrentar al patrón.
- E. Impulsar la constitución de una coordinadora intergremial, integrada por los gremios de técnicos y profesionales y por el sindicato, que adelante un plan de lucha común.
- F. Enfrentar toda reorganización que implique despidos y dismantelamiento de las unidades técnicas existentes.
- G. Exigir nuestra participación en la discusión del próximo contrato colectivo.
- H. Impulsar la lucha por el pago completo de la Ley Salarial.

PALABRAS DEL PAPA EN BRASIL

El viaje de Juan Pablo II a Brasil ha sido un evento cuya significación va mucho más allá de las palabras que allí pronunció. Sin embargo, las palabras tienen también su propio peso y autonomía.

Nos resulta imposible recoger siquiera una muestra suficientemente representativa de todo lo que allí se dijo. Por eso nos limitamos a reproducir la reacción de 'Joao de Deus' ante 'los rasgos sufrientes de Cristo, el Señor, que nos cuestiona e interpela' (Puebla No.31) en la 'Favela Vidigal' de Rio de Janeiro, y en tantos otros calvarios del pueblo latinoamericano. (N. de la R.)

A LOS FAVELADOS DE RIO

Cuando Jesús subió al monte y comenzó a proclamar a las muchedumbres que le rodeaban su enseñanza, que solemos llamar el Sermón de la Montaña, brotaron de sus labios, en primer lugar, las bienaventuranzas. Estas son ocho, y la primera declara: "Bienaventurados los pobres de espíritu, porque de ellos es el reino de los cielos" (Mat., 5,3).

Es una sola la montaña en la que Jesús pronunció las Bienaventuranzas, pero son muchos los lugares de toda la tierra en los que estas mismas afirmaciones son anunciadas y escuchadas. Y son también muchos los corazones que no dejan de reflexionar sobre el significado de aquellas palabras pronunciadas una vez para siempre. No cesan de meditarlas, y su único deseo consiste en ponerlas en práctica con toda el alma. Tratan de vivir la verdad de las ocho bienaventuranzas. Ciertamente, en tierras brasileñas tenemos también muchos lugares de éstos. Y también aquí han existido y existen muchos corazones de éstos.

Cuando he pensado en qué forma habría debido presentarme a los habitantes de este país que estoy visitando por vez primera, he sentido el deber de presentarme, en primer lugar, con la enseñanza de las ocho bienaventuranzas. Así surgió en mí el deseo de hablarlos de estas cosas, habitantes de esta "Favela de Vidigal". Por mediación de vosotros yo de-

searía hablar también a todos los que en el Brasil viven en condiciones semejantes a las vuestras. Bienaventurados los pobres de espíritu.

LOS POBRES, LOS MAS ABIERTOS

Entre vosotros hay muchos pobres. Y la Iglesia en tierra brasileña quiere ser la Iglesia de los pobres. Ella desea que en este gran país se realice la primera bienaventuranza del Sermón de la Montaña.

Los pobres de espíritu son los que están más abiertos a Dios y a las "grandes obras de Dios" (Hechos, 2,11). Pobres, porque están dispuestos a aceptar siempre todo don de lo alto que procede del mismo Dios. Pobres en espíritu son los que viven con la conciencia de haber recibido todo de las manos de Dios como un don gratuito y dan valor a todo bien recibido. Constantemente agradecidos, repiten sin descanso: "Todo es gracia", "demostramos gracias al Señor nuestro Dios. De ellos, Jesús dijo en una ocasión que son "puros de corazón", "mansos"; son éstos los que "tienen hambre y sed de justicia", éstos, los que están continuamente "aflicidos"; éstos, los que son "operadores de paz" y "perseguidos por causa de la justicia". Son éstos, finalmente, los "misericordiosos" (cfr. Mat., 5,3-10).