



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIÓLOGO)

**DISCRIMINACIÓN LABORAL POR MOTIVOS DE OPINIÓN
POLÍTICA. CASO: CANTV.**

Realizado por:

Brigitte Cardozo
María Chiquinquirá Jiménez

Profesor guía: Nestor Luis Luengo

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la
Calificación de: _____ () puntos.

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Caracas de de



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

TRABAJO DE GRADO

Discriminación laboral por motivos de opinión política en empresas del Estado. Caso:
CANTV.

Tesista: Cardozo Stabile, Brigitte

Tesista: Jiménez Rodríguez, María

Tutor: Nestor Luis Luengo

Caracas, octubre del 2017.

Mi tesis la dedico:

A Venezuela.

Este estudio es una pequeña contribución, desde la trinchera de un industriólogo, a la lucha para que este increíble país vuelva a ser un espacio plural, lleno de oportunidades para la gente soñadora dotada de talento. ¡Con trabajo ya vendrán tiempos mejores!

A los trabajadores.

Sus historias me han inspirado, sus vivencias me nutrieron y sus ganas de seguir trabajando por el país a pesar de las adversidades me hacen admirarlos. Los honro con este estudio porque sé ustedes son la fuerza que verdaderamente mueve a Venezuela.

A “Chiqui”.

Desde el año 2015 conjugamos todos nuestros esfuerzos para realizar esta investigación y pienso que juntas logramos crear algo mucho más grande que nosotras. Eso solo ocurre cuando pones tu cuerpo, alma, cerebro y corazón en algo.

Mil gracias por compartir este viaje conmigo

Brigitte Cardozo.

Mi Trabajo de Grado lo dedico:

A Dios, a ti te dedico mi trabajo, mi esfuerzo y mis logros; gracias por darme todo lo que necesito para salir adelante ante todas las metas que me coloco, contigo y por ti, todo.

A mi papá, mamá y abuela Ángela, saben que siento por ustedes el amor más puro de todos y les agradezco cada día el esfuerzo que hicieron para invertir en mi formación. Cada consejo que con cariño me dan y me dieron para hacerme mejor cada día, permanecerá por siempre en mi memoria. Los amo infinita y profundamente.

Gaby y Angie, son los regalos más preciados que Pá y Má pudieron darme, gracias por estar allí pendientes de mi bienestar, ayudarme desinteresadamente siempre y cuidarme como si las hermanas mayores fueran ustedes, somos una.

Jony, has sido un compañero increíble en todo este proceso, gracias por brindarme en medio de mi cansancio (y frustración, a veces), tu comprensión y tu amor. Eres un pilar esencial y una de las mejores razones por las que me motivo a querer dar lo mejor de mí siempre.

A la familia Cardozo Stabile, por adoptarme como una más de ustedes y aunque fue por un tiempo finito, los recuerdos, su amor y su apoyo estarán conmigo de por vida. Los quiero mucho: Mamá Tere, Papá Wilfre y mi Gise.

A mi querida compañera, Brigitte, quien supo sacar lo mejor de mí y fue mi fiel coprotagonista de carcajadas, angustias y trasnochos. Ambas sabemos cuánto nos esforzamos y cuantas adversidades superamos para lograr este estudio que con tanto cariño culminamos.

A mi querida profe Pina, gracias por cada consejo, enseñanza, por tanta mesura y dedicación como profesional; sabe del arte de transformar la complejidad en simplicidad y es un ejemplo fiel de esos profesores que te dejan algo más allá de conocimiento.

A mi amada Universidad y Escuela, donde crecí, aprendí y sentí pasión por mi carrera.

A mi amado país, Venezuela, el lugar que me dio todo y el cual será por siempre mi hogar no solo por nacimiento sino por elección. Te vamos a recuperar.

Y a cada trabajador público que es discriminado por su opinión política, en especial a las personas que nos apoyaron en nuestro Proyecto de Grado, recuerden siempre que su infinito talento y temple son sus escudos y protección en medio de una batalla injusta de demérito profesional. Sigamos avanzando.

María Chiquinquirá Jiménez.

Agradecimientos

Agradecemos a Dios, primero que nada, por guiarnos en este proceso, acompañarnos en cada paso durante la realización de este proyecto y abrirnos los caminos para su culminación.

A nuestras familias y amigos, por estar allí para nosotras en todo momento, darnos apoyo y palabras de aliento siempre que lo necesitamos.

A nuestro querido tutor, Néstor Luis Luengo, quien con mucho cariño nos mantuvo con una perspectiva optimista y objetiva desde que formó parte de esta investigación.

Y por supuesto, a los trabajadores de CANTV que accedieron a regalarnos parte de su tiempo para contaros su historia.

Índice de Contenido

INTRODUCCIÓN	1
 CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
 CAPÍTULO II	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	14
 CAPÍTULO III	
MARCO TEÓRICO	15
1. Discriminación	15
1.1 Concepto de discriminación.	15
1.2 Clasificación de la discriminación.	16
1.3 Discriminación laboral.	17
1.3.1 Tipos de discriminación laboral.	18
1.3.2 Discriminación laboral por motivos de opinión política.	19
1.3.2.1 Situación de la discriminación laboral por motivos políticos en Venezuela.	20
1.3.2.1.1 Antecedentes de discriminación laboral por motivos de opinión de política.	21
1.3.2.2.2 Marco legal venezolano	22
1.3.2.2.3 Código de ética de los servidores y servidoras de CANTV y sus empresas filiales.	25
 CAPÍTULO IV	
MARCO CONTEXTUAL	
“AQUÍ LO QUE SE VIVE ES TERRORISMO LABORAL”	26

CAPÍTULO V

MARCO METODOLÓGICO	52
1. Diseño y tipo de Investigación	52
2. Unidad de Análisis, Población y Muestra	53
3. Variable: definición conceptual	54
4. Estrategia para la recolección, procedimiento y análisis de datos	54
5. Factibilidad del estudio	56
6. Consideraciones éticas	57

CAPÍTULO VI

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	58
1. Cuadro 1. Carencia de libertad de expresión	58
2. Cuadro 2. Hostigamiento	63
3. Cuadro 3. Desmejoramiento de las condiciones de trabajo	69
4. Cuadro 4. Exigencia de adhesión a una ideología determinada	69

CAPÍTULO VII

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	74
------------------------------------	----

CAPÍTULO VIII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	79
---------------------------------------	----

REFERENCIAS	84
--------------------	----

ANEXOS

Anexo A. Instrumento de medición: entrevista semi-estructurada.	94
Anexo B. Carta de invitación de juicio de expertos.	96
Anexo C. Entrevistas.	97

RESUMEN

El modelo político venezolano a partir del año 2007 desarrolló una pretensión de control social y económico partiendo desde el ejecutivo, en donde se impulsó un plan para nacionalizar empresas de "sectores estratégicos" adquiriendo vicios cada vez más sectarios, imponiendo así un proyecto político que excluye cualquier posición crítica o alternativa, reflejándose en un designio de dominio ideológico que al mismo tiempo se expresa sobre el campo educativo, comunicacional y en el propio ámbito laboral, manifestándose especialmente en las empresas del Estado. Dicho control en el ámbito laboral se expresa a través de la importancia que tiene para estas organizaciones, la preferencia política de sus trabajadores, lo cual desemboca en hechos discriminatorios en la ocupación, evidenciados tanto en el sector petrolero como en la administración pública; Es por esto que surgió la inquietud por parte de los investigadores de estudiar la existencia de discriminación laboral por motivos de opinión política de acuerdo a las condiciones a las que están expuestos los trabajadores de la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (CANTV), mediante un estudio de caso que permitió aclarar si este fenómeno se encontraba latente en el sector de las telecomunicaciones, por medio de un enfoque cualitativo caracterizado por el diseño no experimental, de tipo descriptivo. Acorde a un muestreo intencional y bajo la técnica de "bola de nieve" se conformó la muestra y por medio de entrevistas semi-estructuradas a profundidad y el posterior análisis de contenido de las mismas se logró dar respuesta al objetivo de la investigación. Entre los hallazgos del estudio se comprobó la existencia de discriminación laboral caracterizada por el hostigamiento, traducido en monitoreo y persecución política, acompañado de censura de la libertad de expresión de opiniones políticas críticas al gobierno en el ambiente laboral, específicamente a través de mensajes en la organización, como: *"Aquí no se habla mal de Chávez"* y la exigencia de adhesión política a una ideología determinada, a través del desarrollo de actividades como marchas pro gobierno, aseo de plazas, playas, culminación de obras y manejo de CLAP así como las charlas dictadas por adeptos al gobierno realizadas en la compañía en horas laborales.

Palabras clave: discriminación laboral, opinión política, empleados públicos.

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia y mucho antes de la revolución industrial, las relaciones que surgen en el curso y por el hecho del trabajo han sido un digno objeto de estudios sociales. La evolución de estas relaciones entre trabajadores, empleadores y Estado han sido el foco de numerosas investigaciones realizadas desde múltiples disciplinas que exponen diversas perspectivas, las cuales pretenden explicar la compleja dinámica bajo la que estos interactúan. Los contextos en los que se desenvuelven estos tres actores, sin lugar a dudas, influyen en el desarrollo de las relaciones laborales y en una coyuntura tan particular como la venezolana, en la cual, la politización se ha adueñado del ambiente de trabajo y la polarización reinante en cada uno de los espacios del país es acompañada de la intolerancia, las relaciones laborales se empañan de tratos discriminatorios que surgen a raíz de la posición política del trabajador.

Este tipo de discriminación bajo la conceptualización de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es conocida como *Discriminación laboral por motivos de opinión política*” y es entendida como:

Las amenazas, hostigamiento, traslado, desmejoramiento de las condiciones de trabajo y despido de empleados por sus actividades, expresando oposición a los principios políticos establecidos, así como también lo es la exigencia de adhesión a una ideología determinada constituyen discriminación por razones políticas. (OIT, 2008, p. 460)

Siguiendo la línea de lo anteriormente expuesto, a continuación se presenta una investigación cualitativa orientado a estudiar la existencia de discriminación laboral por motivos de opinión política a través de las condiciones a las que están expuestos, específicamente, tomando como caso de estudio: la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela conocida comúnmente como CANTV.

La presente investigación cuenta con siete capítulos, descritos seguidamente:

En el Capítulo I, se desarrolla el planteamiento del problema, las principales justificaciones que motivaron a los investigadores a realizar el proyecto y las bases para elaborar la pregunta de investigación.

En el Capítulo II, se detallan tanto el objetivo general como los objetivos específicos de la investigación.

El Capítulo III, mejor conocido como el marco teórico, expresa cuál es el sustento desde la perspectiva de actores acerca de las variables de discriminación, resaltando especialmente, *discriminación laboral por motivos de opinión política*, con referencia a la postura de las leyes venezolanas ante este tópico.

El Capítulo IV, corresponde al marco contextual, donde se hace un recuento de las causas que conllevaron a Venezuela a la fragmentación por la polarización política y cómo esta se ha permeado en el ámbito laboral.

El Capítulo V o marco metodológico, se expone que el medio utilizado para dar respuesta a la pregunta de investigación, es a través de un estudio cualitativo, específicamente, el análisis de contenido de entrevistas a profundidad.

El Capítulo VI, presenta los resultados y análisis de la información del estudio, donde se utilizaron categorías y subcategorías, capaces de dar a conocer las deducciones correspondientes de la investigación, utilizando una muestra de 9 individuos, identificados por el método conocido como “bola de nieve”.

En el Capítulo VII, se abre a la discusión de los resultados, donde se detalla el contraste entre la teoría y los resultados de la investigación.

En el Capítulo VIII, se diseñan las conclusiones y recomendaciones de la investigación de acuerdo a la exposición y análisis de los resultados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En los últimos años el fenómeno de la polarización por motivos políticos ha sido un detonante para desarrollar en Venezuela una crisis, permitiendo que la discriminación por opinión política se encuentre presente en todos los escenarios en donde conviven los venezolanos. El contexto laboral se ha convertido en una de las principales palestras que ejemplifican cómo la división y la segregación de dos corrientes políticas han desatado una serie de implicaciones negativas que se manifiestan por medio de conductas que amenazan tanto la permanencia en el cargo como el desarrollo de carrera de los trabajadores. (López y Acereda, 2007).

Pero, ¿qué causó en la actualidad el desarrollo y fomento de una distinción tan marcada entre dos posturas políticas y por qué el área laboral se ha visto tan perjudicada en términos de discriminación por opinión política? Para empezar, es clave señalar que el panorama social y económico para Venezuela en las décadas de los 80 y 90 delataba la existencia de una deuda social, la cual estaría dando pie al descontento de la población y abría paso a la propuesta de un nuevo líder político que lograría convencer a una gran parte de los ciudadanos de sus intenciones y convicción por acabar con la gestión catalogada de corrupta por parte del mandatario para aquel momento, Carlos Andrés Pérez. (Harnecker, 2005).

Hugo Rafael Chávez Frías, teniente coronel de la fuerza armada, sería ese nuevo líder dispuesto a saldar la deuda social a través de un golpe de Estado ejecutado en el año 1992 (Uharte, 2008). Aunque no tuvo éxito al intentar derrocar dicho mandato, se posicionaría como una nueva figura capaz de convencer a los venezolanos, encontrando el boleto que lo llevaría a ocupar el período presidencial desde 1999 hasta su fallecimiento en 2013. (Marcano y Barrera, 2004).

Para los inicios de su gobierno se comenzó a gestar la posibilidad de reformar la Constitución mediante Asamblea Constituyente y con la aprobación de este proceso, en diciembre de 1999 es aprobada la nueva Constitución. (Brewer, 2002). A partir de este momento se distinguen de manera notoria las diferencias marcadas entre oficialistas y opositores, ya que, tras dicha reforma los intereses del sector privado de la producción del país se estarían viendo minimizados y el Estado comenzaría a posicionarse como un organismo que no sólo regulaba sino que de igual manera empezaba a competir en el mercado laboral.

En el año 2001, se llevó a cabo un paro nacional para crear una especie de presión que permitiera al gobierno reflexionar acerca de las medidas económicas impuestas en dicha reforma.

Por su posición clave en la economía, el paro generó una crisis importante en este ámbito, y el cálculo político era que había que limitar la capacidad de acción de los antagonistas. La Ley Habilitante y la Ley de Hidrocarburos en particular, que le otorgaba un amplio poder de decisión al presidente, eran la fuente del conflicto, pero también un recurso para su solución. (Zaremborg y Muñoz, 2013, s.p.)

Paralelamente, empezaron a darse una serie de marchas, protestas y concentraciones que desataron un caos, permitiendo, que se llevara a cabo el golpe de estado del 11 de abril de 2002, en donde el presidente de FEDECAMARAS¹, se declaró como presidente temporal hasta hacer efectivas las elecciones, sin tomar en cuenta, que Chávez regresaría dispuesto a continuar en el poder el 13 de abril del 2002. (Romero, Salazar & Sandoval, 2003)

Luego de la radicalización de las posturas políticas de oficialistas y opositores, se convocó en diciembre de 2002 el “Paro Petrolero”, el cual intentó ejercer presión de manera definitiva sobre el gobierno, para que éste desistiera de las medidas económicas que había tomado. Aunque esta forma de protesta empezó con vigor y apoyo de mucha parte del personal que laboraba en Petróleos de Venezuela, S.A (PDVSA), en donde, progresivamente se unieron más empresas, comercios y establecimientos, para inicios de

¹ FEDECAMARAS: Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela.

febrero el paro comenzó a levantarse dada la posible implicación económica que estaba trayendo como consecuencia y la poca intención del gobierno por rectificar pese las secuelas negativas. Como medida represiva, Hugo Chávez, despidió a 22.000 empleados de PDVSA, reestructurando la empresa y pasándolas a manos del Ministerio de Energía y Petróleo. (Zaremborg y Muñoz, 2013)

Es así, como las disyuntivas o desacuerdos por razones de carácter político empezaron a causar repercusiones negativas en el ámbito laboral, acrecentándose a medida que el gobierno tomaba represalias en contra de aquellas entidades o personas que simpatizaban con una corriente diferente y abogaban por una economía de competencia perfecta, por el contrario de su propuesta económica de corte socialista. (López, 2016)

Posteriormente, para 2004 se gestó en Venezuela otro proceso electoral, esta vez de carácter revocatorio al período presidencial de Chávez, bajo la premisa “*¿Está usted de acuerdo con dejar sin efecto el mandato popular, otorgado mediante elecciones democráticas legítimas al ciudadano Hugo Rafael Chávez Frías, como presidente de la República Bolivariana de Venezuela para el actual período presidencial?*”, donde la opción del NO con 4.991.483 de votos rebasaba al SI que alcanzó 3.576.517. (López, 2005, p. 284).

A raíz de este proceso, nuevamente se tomaron represalias de carácter laboral, debido a que el Consejo Nacional Electoral autorizó por medio de una carta firmada por el Ejecutivo Nacional, la divulgación de la lista de los votantes que estaban de acuerdo con la convocatoria de dicho proceso electoral.

La denominada “Lista de Tascón”², influyó negativamente en las relaciones laborales en la administración pública, ya que, se dio lugar a despidos, traslados y hostigamientos como medida de castigo por parte de la directiva parcializada políticamente, en donde se condenaba de manera despectiva a los empleados del sector público que aparecieran en la lista puesto que esto reflejaba que poseían una tendencia política distinta. (“Una Década de Chávez: Intolerancia política y oportunidades perdidas para el progreso de los derechos humanos en Venezuela: II. Discriminación política”, 2008)

² Conjunto de firmas, recolectadas por el diputado Luis Tascón, de venezolanos que clamaban la activación del referéndum revocatorio para remover a Hugo Chávez del poder.

Posteriormente y para finales del 2006, Chávez gana las elecciones sobre su contrincante Manuel Rosales, posicionándose con 62,84% de los votos escrutados mientras que su adversario Manuel Rosales, quien representaba la opción de la oposición perdería con el 36,9% (CNE, 2006).

Al momento de arrancar su nuevo período presidencial, Chávez cumpliría con el objetivo de expropiar empresas de áreas “estratégicas” para el desarrollo del país.

El presidente Hugo Chávez continúa su plan de nacionalización de áreas "estratégicas" iniciado en enero de 2007, con la expropiación de la sucursal en Venezuela de la empresa estadounidense Owens Illinois, líder mundial en la fabricación de envases de vidrio.

Tras ganar por amplia mayoría las elecciones presidenciales de diciembre de 2006, Chávez anunció que iba a nacionalizar empresas de "sectores estratégicos" como el petrolero, el eléctrico, el telefónico y el alimentario. (El Universal, 2010, s.p)

De acuerdo a esta premisa, el cambio en el sector telefónico se da en mayo del año 2007 a través de la nacionalización de la principal empresa de telecomunicaciones en Venezuela, llamada Compañía Anónima Nacional de Teléfonos de Venezuela (CANTV). Luego de su estatización, la organización se transforma tal y como en el caso antes mencionado de PDVSA, politizándose hasta definirse como “la Empresa del Estado venezolano (...) rentable para la consolidación del Socialismo Bolivariano” (Cantv, s.f, s.p)

Poco a poco, el gobierno pasa a repetir un patrón de expropiación acorde a la doctrina socialista como propuesta económica, conduciendo gran parte de la base productiva del país, siendo propietario y centralizando las principales áreas de servicio, convirtiéndose en el empleador más importante.

Consistentemente, por medio de cada campaña electoral que se ha llevado a cabo, el clima de tensión en las empresas que habían sido estatizadas se acentuaba aunada a las quejas de los trabajadores del sector público que argumentaban que se les condiciona marchar y hacer proselitismos a favor del partido político que apoya el gobierno, para resguardar sus puestos de trabajo y desarrollo de carrera.

En los ministerios, institutos autónomos y fundaciones del Estado se anunció que darán el día libre para que los trabajadores “acompañen y apoyen” a Chávez en su aspiración de alcanzar por tercera vez la Presidencia de la República. “La orden es presentarse mañana en los organismos donde pasarán lista de asistencia para trasladarse a la Bolívar”, señaló uno de los empleados consultados.

Uno de los afectados denunció que el basamento del discurso de “convencimiento” de los directores y jefes al personal es que gracias al actual Gobierno tienen trabajo y que les conviene respaldar la revolución y al líder comandante Chávez. Agregó que en el caso de “no aceptar o escabullirse de marchar se corre el riesgo de ser trasladado sin consultar o de frenar un ascenso en el escalafón por años de servicio, culminación de estudios especializados o mérito”. (Diario La Verdad, 2012)

Para 2012, luego de la reelección de Hugo Chávez ante Henrique Capriles Radonski como presidente de Venezuela para su tercer período consecutivo desde 1999, el ejecutivo pasaría a manos del vicepresidente de la República: Nicolás Maduro Moros, quien asumiría la presidencia de facto mientras el legítimo presidente se recuperaba por complicaciones médicas. No obstante, el 5 de marzo de 2013 el mismo Nicolás Maduro anunciaría el fallecimiento de Hugo Rafael Chávez Frías, el gestor de todo un proceso político en Venezuela y líder de la Revolución Bolivariana. (El Nacional, 2015)

Posteriormente y de acuerdo con la Constitución en su artículo 233, se estarían realizando las elecciones presidenciales en donde resultó ganador el candidato propuesto por el oficialismo: Nicolás Maduro Moros, ante el candidato de oposición Henrique Capriles Radonski, con un margen de 234.935 votos de diferencia. (CNE, 2013)

Tras el primer año de mandato de Nicolás Maduro, el disgusto se había hecho presente en la mayoría de los venezolanos debido a la inconformidad ante la falta de políticas públicas que asegurasen el desarrollo de calidad de vida y la seguridad del venezolano en términos sociales y económicos. (El Universo, 2016)

Es así, como el 3 de febrero en la Plaza Brión de Chacaíto en Caracas, surge la iniciativa de “La Salida” por parte del dirigente político opositor, Leopoldo López, tomando como primer paso una marcha convocada el 12 de febrero de 2014 como conmemoración del Día de la Juventud. Desafortunadamente, debido a actos represivos

algunos estudiantes murieron provocando una ola de protestas parecidas a las vividas en 2002, protagonizada por estudiantes, seguidos por el sector civil dejando un saldo de 43 fallecidos, 3.351 arrestados, la aprehensión de Leopoldo López como culpable de los hechos violentos y 157 denuncias ante la violación de los derechos humanos. (Observatorio Iberoamericano de la Democracia, 2014)

Para este momento, el panorama recrudeció la polarización, radicalizando los sentimientos de rechazo entre opositores y oficialistas. Sin embargo, a través de la unión estratégica de la oposición por medio de los diversos partidos que la conforman aunado al recorte del presupuesto para las misiones sociales por las que se caracterizaba el gobierno de corte socialista y la precaria situación por la que atraviesa el país en materia de índices delictivos que ubican a Venezuela como el país más violento de América Latina, se da inicio a la pérdida en la credibilidad hacia el gobierno (Salas, 2015). De igual manera, el desabastecimiento tanto de alimentos como de medicinas y escándalos a nivel internacional que señalaban complicidad por parte de funcionarios del gobierno ante crímenes de lesa humanidad, dieron como resultado para las elecciones parlamentarias de diciembre de 2015, luego de 15 años continuos de desbalance en el parlamento venezolano a favor de la corriente oficialista, la victoria de la oposición, la cual logró conseguir la mayoría calificada con 109 diputados mientras que el oficialismo o “bloque de la patria” acumuló 55 representantes. (CNE, 2015)

No obstante, la solución por parte del gobierno a la diatriba de permanecer controlando los cinco poderes que componen la República Bolivariana de Venezuela se refleja en la necesidad de acudir a la repolarización por un lado y en afinidad con el Tribunal Supremo de Justicia, dejar sin efecto las decisiones que en el seno de la Asamblea Nacional se tomen. (El Nacional, 2016)

Las propuestas presentadas por el presidente de la república para renovar la Revolución Bolivariana desde la derrota en las elecciones parlamentarias se consolidan en las “3R al cuadrado” estas son la revisión, rectificación, reimpulso, reunificación, Repolitización y repolarización (Balza, 2015).

Por otra parte y a finales del primer trimestre del 2016, el bloque opositor empezó a mantener conversaciones con el CNE para definir el proceso por el cual se convoque un

referéndum revocatorio presidencial; de acuerdo al reglamento y luego de consolidar la recolección de firmas del 1% de los votantes activos en el registro nacional electoral, se desató una segunda oleada de despidos en el sector público que delataba un comportamiento similar al que se había asumido tras la colación de la “lista de Tascón” (El Nacional, 2016), violando tanto el derecho fundamental de la libertad como la igualdad.

En este sentido, entre los primeros planteamientos realizados por la Organización de las Naciones Unidas, en la icónica “Declaración Universal de Derechos Humanos”, se manifiesta que “todas las personas nacen siendo seres libres e iguales, tanto en dignidad como en derechos, sin distinción alguna de raza, género, religión, opinión política o preferencia sexual” (ONU, 1948). Dicha declaración tiene como objetivo hacer valer los Derechos Humanos fundamentales con los que cuenta toda persona tomando a la igualdad como la base para el amparo de los mismos. Del derecho a la igualdad resulta el principio de no discriminación, este principio reconocido en los pactos y tratados internacionales en materia de Derechos Humanos repudia el comportamiento discriminatorio, el cual implica el trato desfavorecedor que se le da a un individuo o grupo, basándose en uno o varios aspectos específicos (Suso y Castillo, 2013). Este problema, planteado desde el siglo anterior, todavía resulta ser un tema que no ha podido ser solucionado y que además en nuestro contexto actual cada vez toma más relevancia.

Según el concepto otorgado por Chávez y Villarreal (s.f), citado por Salgado (2001), la discriminación es:

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia, basada en motivos de raza, color, etnia, sexo, religión, edad, nacionalidad, opiniones políticas o de otra índole, idioma, opción sexual, discapacidad visible, condición económica, social y en general por otras causas o condiciones que tengan por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad (de las diversidades), de los derechos humanos y libertades fundamentales, en las esferas política, económica, social, cultural, civil, familiar, o en cualquier otra esfera. (pág. 19)

Al abordar el término “*discriminación*”, se deben tomar en cuenta los contextos en los que puede presentarse la misma dentro del seno de una sociedad, siendo el escenario laboral uno de los más afectados, como lo vemos en el caso de Venezuela.

La Organización Internacional del Trabajo ha detectado que cientos de millones de personas son víctimas de discriminación laboral y la misma la define según en su Convenio 111 (1958), como:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. (s.p)

Partiendo de toda una contextualización que permite corroborar el impacto que ha tenido la discriminación laboral por motivos de opinión política en Venezuela, la presente investigación desea enfocarse en esta temática, señalando la definición sugerida por la OIT en su Informe 2008 acerca de la Aplicación de Normas refiriéndose a los casos denunciados en la República Bolivariana de Venezuela:

Las amenazas, hostigamiento, traslado, desmejoramiento de las condiciones de trabajo y despido de empleados por sus actividades, expresando oposición a los principios políticos establecidos, así como también lo es la exigencia de adhesión a una ideología determinada constituyen discriminación por razones políticas. (OIT, 2008, p. 460)

Por otra parte, pese a las recomendaciones de la OIT ante la aplicación de sus normas conforme a los convenios ratificados en Venezuela, existen leyes que procuran el bienestar de los trabajadores, sobre normativas de salud, seguridad y ambiente en el trabajo, las que a su vez, contemplan artículos que penan la discriminación y dentro de esta, el hostigamiento.

Por un lado, se encuentra la *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)* la cual, en el Título III, de la justa distribución de la riqueza y las condiciones de trabajo, Capítulo V, sobre las condiciones dignas de trabajo, expone dos artículos sumamente importantes en cuanto al hostigamiento, como lo son los artículos 164 y 166.

Así mismo, resulta imperativo a través de la revisión exhaustiva de investigaciones que pudiesen estar relacionadas con la discriminación laboral por razones políticas, conocer

cuál fue el tratamiento otorgado por distintos investigadores de la variable mediante estudios con objetivos similares.

El primero de ellos fue la investigación realizada por Cumare en el año 2010, desde la Universidad Metropolitana. Este se planteó conocer la vivencia de la discriminación política desde la perspectiva de opositores y oficialistas venezolanos residentes en la ciudad de Caracas en diversos aspectos de sus vidas. Para explicar y describir este fenómeno el investigador reunió una muestra de 10 personas que se consideraran víctimas de discriminación por ideología política. La misma estuvo comprendida por 5 personas oficialistas y por 5 opositores y para lograr su conformación se pretendía aplicar un muestreo por bola de nieve, pero desafortunadamente algunos de los entrevistados sentían temor de mencionar o implicar a otras personas discriminadas lo que dificultaba ampliar la red de sujetos y condujo a que la investigación se realizará en base en un muestreo por conveniencia. El instrumento utilizado fue la entrevista a profundidad en la cual los sujetos relataron sus experiencias a nivel interpersonal, educativo o desde el ámbito laboral.

Entre los hallazgos de la investigación se observó que los sujetos muchas veces son excluidos de eventos o reuniones sociales, lo cual crea fuertes tensiones en sus relaciones interpersonales o en algunos casos el cese definitivo del trato a familiares y amistades de toda la vida; en cuanto al aspecto académico se expone un mal manejo del tema político por parte de los educadores hasta el punto de crear un sesgo negativo a la hora de evaluar a un estudiante o el desencadenamiento de episodios de “bullying” en contra de los hijos de personas con tendencia política oficialista u opositora manifiesta. A pesar de todo lo expuesto, para el momento de realizar la investigación, de todos los ámbitos o esferas de la vida de un individuo en donde ocurre la discriminación política, el ámbito más afectado resultó ser el ámbito laboral, dentro del cual según las vivencias de los sujetos se les imposibilitaba el ascenso a cargos para los cuales calificaban, solo por el hecho de pertenecer a un bando político; también los sujetos expusieron una serie de eventos irregulares como jubilaciones forzosas y solicitudes de despidos a trabajadores, por parte de terceros, con tendencia política contraria que llegaron a proceder y por último, los sujetos expresaban vivir una persecución constante en los lugares de trabajo, a la cual se refieren como “cacería de brujas” con el fin último de conocer la tendencia de los sujetos y dar inicio a acciones discriminatorias como el hostigamiento.

El amplio alcance de la investigación, es decir, la visión genérica de la discriminación por razones políticas en diversas áreas de vida de venezolanos de ambos “bandos” resulta necesario para comprender las repercusiones de la problemática planteada. Sin embargo, la investigación realizada por Goncalves y Gutiérrez (2005) parece ser el antecedente más directo con respecto a las vivencias de ese tipo en el sector público venezolano.

Dicho estudio fue realizado en la Universidad Católica Andrés Bello y estuvo orientado a estudiar las características psicosociales de los despedidos del sector público que sufrieron de acoso psicológico laboral en Venezuela durante el período 2003-2005 ya que, a partir del Paro Cívico del año 2002 se comienza a percibir como la tendencia política marcaba consecuencias importantes en el lugar de trabajo, de manera que los despidos en las empresas ya no se realizaban de acuerdo al desenvolvimiento del individuo en su puesto de trabajo sino acorde a su inclinación política, por mostrarse a favor o en contra del gobierno. Estos investigadores, a través de un abordaje cualitativo orientado al análisis de contenido temático y utilizando como técnica de recolección de información la entrevista semi-estructurada, exponen diversos *verbatim* de los 14 empleados que conformaban una muestra no probabilística basada en la estrategia conocida como “bola de nieve”, la cual estuvo compuesta por 7 mujeres y 7 hombres. Para lograr aproximarse a los sujetos los investigadores recurrieron a especialistas en el área de Derechos Humanos y familiares que tuviesen contacto con los despedidos del sector público por ideología política, luego se procedió a contactar vía telefónica y correo electrónico a dichos individuos. Los resultados obtenidos evidenciaron el malestar que vivían los “ex trabajadores” desde que estaban dentro de la organización hasta que fueron despedidos. Muchos aseguran haber sido amedrentados y afirmaban que el despido fue evidentemente político dejando muy en claro lo polarizado que se encuentra el espacio laboral, en cuanto a las opiniones de carácter político.

Por ello, la investigación desarrollada y presentada a continuación es de corte cualitativa siguiendo la metodología aplicada por Goncalves y Gutiérrez (2005), tomando en consideración que el contexto del país ha cambiado desde entonces debido a la polarización reinante, lo cual pudiese arrojar nuevas perspectivas del problema laboral.

El presente estudio es llevado a cabo debido al compromiso de las investigadoras como futuras científicas sociales de generar y proveer conocimientos para el desarrollo y progreso de la colectividad. La justificación e importancia del mismo radica en la necesidad de nutrir al gremio de las relaciones industriales y especialmente al campo de las relaciones laborales mediante el estudio de las interrelaciones de los actores del modelo tripartito, orientándose así a ocupar el vacío de información y estudios que existe en cuanto a la discriminación laboral por motivos de opinión política.

La interdisciplinariedad y transdisciplinariedad de la especialidad potencia la importancia de la investigación ya que las diversas profesiones que combinadas conforman el campo de acción de las relaciones industriales encontrarán un aporte sumamente interesante para el estudio e interpretación que desde diversos focos puede iniciar nuevas líneas de investigación, tanto desde una perspectiva legal, como desde el abordaje psicosocial, pudiendo mencionar a disciplinas como sociología o psicología.

El particular contexto actual de Venezuela dota de pertinencia y relevancia al proyecto pues la situación amerita estudios sociales que exalten la importancia de equilibrar todos los espacios en los que hacen vida los venezolanos y especialmente el ámbito laboral para que este sea un espacio neutral, apolítico y diverso, extendiendo una brecha que garantice el derecho al trabajo en su totalidad, quedando excluidas cualquier tipo de amenazas, hostigamiento o exigencia de adhesión política del patrono hacia sus colaboradores.

En función a todo lo expuesto se desea conocer: ¿existe en CANTV discriminación laboral por motivos de opinión política de acuerdo a las condiciones a las que están expuestas los trabajadores?

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

Objetivo general:

Determinar la existencia de discriminación laboral por motivos de opinión política a través de las condiciones a las que están expuestos los trabajadores de la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (CANTV)

Objetivos específicos:

1. Identificar si existe la presencia de discriminación laboral por motivos de opinión política en la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (CANTV)
2. Caracterizar cómo se manifiesta la discriminación laboral por motivos de opinión política en la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (CANTV)
3. Conocer las políticas empresariales referentes a la discriminación laboral por motivos de opinión política que posee en la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (CANTV)
4. Describir las vivencias de discriminación laboral por motivos de opinión política en trabajadores afectados de la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (CANTV)

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO.

La presente investigación tiene como objetivo elaborar un estudio acerca de la situación coyuntural que acarrea la discriminación laboral por motivos políticos en Venezuela, por medio del desglose de los principales conceptos partiendo de la definición de discriminación, su clasificación y los motivos o causas que dan paso a que la misma pueda desarrollarse.

Es importante resaltar que para la elaboración y estructuración de nuestro marco teórico se utilizaron criterios de búsqueda correspondientes a libros, artículos de publicación y fuentes de internet.

1. Discriminación

1.1. Concepto de discriminación.

Se sabe que a nivel mundial los motivos y formas de discriminación han variado y aunque se han ajustado leyes, realizado campañas en contra de cualquier forma de discriminación, ésta parece corresponder a un término que resulta cotidiano en todos los espacios donde se desenvuelve la sociedad. Ahora bien, según Araya y Villena (2006) nos referimos a la discriminación como *“un proceso sistemático y sostenido de repudio de los otros por ser distintos, negándoles un lugar como interlocutores de la historia y como sujetos de derechos”* (p.20).

Por su parte, Díaz (2007) se refiere al término discriminación como un comportamiento que *“se caracteriza por el origen de ese trato desigual, porque las causas*

que producen el trato discriminatorio están relacionadas con determinados caracteres diferenciales de la víctima que lo sufre” (p. 433). Sin embargo y a pesar de estas aproximaciones, la definición que más se ajusta a nuestra investigación es la suministrada por Chávez y Villarreal (s.f), citada por Salgado (2001):

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia, basada en motivos de raza, color, etnia, sexo, religión, edad, nacionalidad, opiniones políticas o de otra índole, idioma, opción sexual, discapacidad visible, condición económica, social y en general por otras causas o condiciones que tengan por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad (de las diversidades), de los derechos humanos y libertades fundamentales, en las esferas política, económica, social, cultural, civil, familiar, o en cualquier otra esfera. (pág. 19)

1.2 Clasificación de la discriminación:

La discriminación por su parte, posee una clasificación que indica de qué forma o modalidad puede manifestarse, representadas por la discriminación directa, indirecta o institucional. Aguado (2008) resalta:

La Discriminación directa se da cuando una persona, por razón de su raza u origen étnico, recibe en condiciones similares un tratamiento menos favorable que el que recibe otra persona. Existe discriminación indirecta cuando una medida, criterio, o práctica aparentemente neutral coloca en situación de desventaja a personas de determinado origen racial o étnico en comparación con otras personas, a menos que esa medida, criterio, o práctica aparentemente neutral coloca en situación de desventaja a personas de determinado origen social o étnico en comparación con otras personas, a menos que esa medida, criterio, o práctica se justifique objetivamente por una finalidad legítima, y los medios para conseguir esta finalidad sean adecuados y necesarios.

La discriminación institucional se da cuando la normativa o las practicas institucionales / administrativas (como en el caso de los sistemas educativos), conllevan un tratamiento injusto de un grupo étnico particular con respecto a otro grupo. (p. 208)

1.3 Discriminación laboral.

La discriminación es un término comúnmente empleado hoy en día y el escenario laboral representa el entorno propicio para que la misma pueda aparecer, ya que, se encuentra representado por relaciones sociales de trabajo en donde las personas poseen características propias diferenciadoras, siendo estas el motivo o la causa esencial para que dicho fenómeno emerja, Baquero, Guataquí y Sarmiento, (2000) se aproximan a una definición de discriminación laboral:

Se habla de discriminación laboral cuando, de dos trabajadores con la misma capacidad productiva pero que difieren en alguna característica personal no relacionada con esta, uno recibe un trato inferior en cuanto a posibilidades de obtener empleo, condiciones de trabajo o educación. (p.3)

Por otro lado, López y Acereda, (2007) se refieren a las situaciones de discriminación:

Cualquier circunstancia en la que un trabajador con las mismas características de cualificación y capacidad que otro recibe menor salario por el mismo trabajo, o tiene menos posibilidades de acceso a un trabajo o a la promoción a puestos de mayor responsabilidad, indica la existencia de discriminación. Además de estas situaciones, más o menos claras, puede haber indicios de discriminación considerando otros aspectos de la situación laboral de la persona, como pueden ser la posibilidad de elegir horarios, existencia de turnos, etc. (p.133)

A su vez, para la siguiente investigación se utilizará el concepto otorgado por la Organización Internacional del trabajo en su Convenio 111 (1958), ya que, el mismo establece la definición de discriminación laboral de manera genérica refiriéndose a la misma como:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

1.3.1 Tipos de discriminación laboral.

Tal y como se aprecia en la definición descrita por la OIT al referirse a discriminación laboral, existen factores que pueden dar lugar a la misma y estos se encuentran influenciados actualmente no solo por razones de raza y etnia, género, religión u opinión política, puesto que se ha visto en los últimos años como nuevas causas se han sumado a la gravante de discriminación laboral representadas por: estilo de vida, orientación sexual, edad, seropositivo VIH/SIDA, discapacidad y afiliación sindical.

Discriminación laboral por raza y etnia: la expresión «discriminación racial» se utiliza en el mundo del trabajo con referencia a los obstáculos arbitrarios que coartan el progreso de los integrantes de comunidades o de minorías lingüísticas, cuya identidad se funda en características religiosas o culturales, o incluso en la ascendencia nacional. Las minorías étnicas, los pueblos indígenas y tribales, las personas «de color» y los trabajadores migrantes son víctimas habituales de discriminación racial en el empleo y ocupación. La imagen que se les atribuye de seres «inferiores» y «desagradables» legitima la discriminación en su contra. (OIT, 2003, p. 32)

Discriminación laboral por género: *“toda práctica o procedimiento, consciente o inconsciente, por acción o por omisión, que tenga como resultado la producción o reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral”* (Instituto Andaluz de la Mujer, 2009, p. 30).

Discriminación laboral por religión: los problemas de discriminación por motivos religiosos en el empleo y la ocupación suelen surgir por la ausencia de libertad de culto o por intolerancia hacia personas de determinada religión, hacia una religión diferente, o hacia quienes no profesan religión alguna. (OIT, 2003, p. 35)

Discriminación laboral por estilo de vida: la obesidad y el hecho de fumar pueden ser un motivo válido de despido si producen efectos negativos en los colegas de trabajo u otras personas con las cuales la persona con sobrepeso o el fumador puedan relacionarse durante el trabajo diario. De no ser así, el denegar un puesto de trabajo o despedir a una persona cualificada, simplemente por su obesidad o porque fuma fuera del

trabajo, se considerará como un acto de discriminación y constituirá una intromisión indebida en la vida privada. (OIT, 2007)

Discriminación laboral por orientación sexual: se manifiesta a través de un tratamiento desfavorable de una determinada persona o grupo de personas en función de su opción sexual. Los colectivos sobre los que tradicionalmente se ha dado este tipo de discriminación han sido los trabajadores homosexuales, bisexuales y transexuales. (Rey, 2005, p. 364)

Discriminación laboral por motivo de edad: las actitudes negativas en cuanto a la contratación y la permanencia de los trabajadores de más edad obedecen a la creencia de que éstos son de lento aprendizaje, poco adaptables y de salud frágil. La existencia de condiciones de trabajo poco favorables a esa franja de edad es una manifestación de la discriminación en su contra. (OIT, 2007, p. 45)

Discriminación laboral por seropositivo VIH/SIDA: la discriminación en el trabajo contra las personas infectadas, o supuestamente infectadas, por el VIH/SIDA puede manifestarse de muchas formas. Realizar pruebas de detección antes del empleo, que derivan en una negativa de contratación es muy habitual, incluso donde existen políticas nacionales y empresariales contra la discriminación por el estado serológico. (OIT, 2003, p. 36)

Discriminación laboral por discapacidad: las personas discapacitadas también afrontan la discriminación en el mercado de trabajo a causa de ideas erróneas que los empleadores y los colegas tienen acerca de sus aptitudes, y por la falta de un entorno de trabajo que se adapte a sus necesidades. Los empleadores que contratan a discapacitados tienen dos grandes preocupaciones: por un lado, el riesgo de que los costos que para ellos implica contratar a personas con estas características sean mayores cuando precisen dotarse de instalaciones especiales o acondicionar el entorno material y, por otro lado, el riesgo de que disminuya la productividad a causa de la minusvalía de estos empleados. (OIT, 2003, p.38 y 39)

Discriminación laboral por afiliación sindical: son actos de discriminación anti sindical los que i) condicionan el acceso o la permanencia en el trabajo a que el trabajador no se afilie a un sindicato o se cese en su afiliación al mismo, ii) provocan el despido o

traslado de un trabajador por su afiliación o participación en actividades sindicales. (OIT, 2003, p.18)

1.3.1.1 Discriminación laboral por motivos de opinión política:

Las amenazas, hostigamiento, traslado, desmejoramiento de las condiciones de trabajo y despido de empleados por sus actividades, expresando oposición a los principios políticos establecidos, así como también lo es la exigencia de adhesión a una ideología determinada constituyen discriminación por razones políticas (OIT, 2008, p. 460)

1.3.1.1.1 Situación de la discriminación laboral por motivos políticos en Venezuela.

En Venezuela, se ha observado como el término de discriminación laboral impulsada por motivos políticos se ha hecho presente en distintas oportunidades, provocando que en materia de derechos humanos y libertad en el trabajo se pusiera bajo la lupa distintos casos de hostigamiento que causaron revuelo a nivel local e internacional; es importante indicar los hechos que demuestran de qué manera la ideología política ha representado una amenaza para la estabilidad laboral de los trabajadores en Venezuela, especialmente desde las entidades gubernamentales, resaltando a posteriori el alcance del marco legal en cuanto a dicha problemática.

1.3.1.1.2 Antecedentes de discriminación laboral por motivos de opinión de política.

Para hacer mención de los antecedentes más importantes en cuanto a discriminación laboral por motivos políticos en Venezuela, se recurrirá a la *Aplicación de Las Normas Internacionales Del Trabajo* correspondiente a los años 2008 y 2014, el cual es términos generales, es un documento desarrollado por la OIT anualmente que busca dar a conocer cómo los países miembros ponen en manifiesto la aplicación de las normas correspondientes de los Convenios en los que se han suscrito. La utilización de este documento permite sustentar las situaciones de discriminación laboral en entidades públicas más conocidas dado el grado de trabajadores perjudicados.

Así pues, se procede a citar parte de la *Aplicación de Las Normas Internacionales Del Trabajo* 2008, refiriéndose a la República Bolivariana de Venezuela con respecto a la violación del Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) por motivos políticos:

2. Discriminación por razones políticas. Lista Tascón. Las comunicaciones referidas de la FEDE-UNEP se refieren a amenazas, hostigamiento, traslado, desmejoramiento de las condiciones de trabajo y despido de empleados de la Administración Pública Nacional Central y Descentralizada, en respuesta a su participación en la recolección de firmas destinadas a solicitar que se activara los referendos revocatorios de los cargos de elección popular, conforme lo establece la Constitución. La FEDE-UNEP proporcionó 700 nombres de trabajadores despedidos. El nombre de los trabajadores que suscribieron la propuesta del referéndum fue publicado previo a su despido en una lista de internet, la que habría sido utilizada, según FEDE-UNEP y CTV, como fuente de información para ejercer represalias.

3. Discriminación por razones políticas en petróleos de Venezuela (PDVSA). Sobre la cuestión de los 19.500 trabajadores despedidos de PDVSA, la Comisión toma nota de que la CTV cita declaraciones alegando que fueron hechas por el presidente de PDVSA expresó su determinación de continuar despidiendo trabajadores para garantizar que la empresa “esté alineada y corresponda al amor que nuestro pueblo le ha expresado a nuestro Presidente”. En su respuesta a los comentarios de la CTV, el gobierno se refiere a la legislación que protege contra la discriminación y proporciona informaciones sobre la situación de los recursos presentados por los trabajadores despedidos de la PDVSA. Sin embargo, el Gobierno no proporciona comentarios sobre las declaraciones que, según los alegatos, formuló el presidente de la PDVSA. (OIT, 2008, p. 459 y 460)

Por otro lado, para la *Aplicación de Las Normas Internacionales Del Trabajo* en el año 2014, se hace mención a la República Bolivariana de Venezuela por el incumplimiento del Convenio 105, sobre la abolición del trabajo forzoso, destacando que:

Artículo 1, a) y d), del Convenio. Imposición de penas de prisión que implican la obligación de trabajar como castigo por expresar opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico

establecido o como castigo por haber participado en una huelga. En sus comentarios anteriores, la Comisión señaló que las personas condenadas a una pena privativa de libertad, presidio o prisión, están sujetas a la obligación de trabajar; únicamente las personas condenadas a una pena de arresto están excluidas de la obligación de trabajar (artículos 12, 15 y 17 del Código Penal). Recordando que el Convenio prohíbe imponer un trabajo, incluso un trabajo penitenciario, como sanción a las personas que expresan opiniones políticas. (...) A este respecto, la Comisión recuerda que tomó nota de que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) expresó en diversas ocasiones su preocupación ante la situación en que se encuentra la libertad de pensamiento y de expresión en la República Bolivariana de Venezuela y da cuenta de informaciones que dan testimonio de una tendencia a actos de represalias contra las personas que desaprueban públicamente las políticas llevadas a cabo por el Gobierno. (OIT, 2014, p. 181)

1.3.1.1.3 Marco Legal

En Venezuela, se aprecia tanto en la Constitución como en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) y Ley Orgánica sobre Protección, Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo (LOPCYMAT) artículos que hacen mención a la protección ante la discriminación, el hostigamiento laboral o cualquier forma de acoso por parte del empleador hacia el trabajador, lo cual, significaría al menos desde el punto de vista legal la delimitación y alcance de la problemática que se plantea.

Constitución

Artículo 21: Todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia:

No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona. 2. La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que, por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en

circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. (...)

Artículo 23: Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas en esta Constitución y en las leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público.

Artículo 25: Todo acto dictado en ejercicio del Poder Público que viole o menoscabe los derechos garantizados por esta Constitución y la ley es nulo; y los funcionarios públicos y funcionarias públicas que lo ordenen o ejecuten incurren en responsabilidad penal, civil y administrativa, según los casos, sin que les sirvan de excusa órdenes superiores.

Artículo 57. Toda persona tiene derecho a expresar libremente sus pensamientos, sus ideas u opiniones de viva voz, por escrito o mediante cualquier otra forma de expresión, y de hacer uso para ello de cualquier medio de comunicación y difusión, sin que pueda establecerse censura. Quien haga uso de este derecho asume plena responsabilidad por todo lo expresado. No se permite el anonimato, ni la propaganda de guerra, ni los mensajes discriminatorios, ni los que promuevan la intolerancia religiosa. (...)

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

Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios: 1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los

derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias. 2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley. 3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad. 4. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno. 5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición. (...)

Artículo 139: El ejercicio del Poder Público acarrea responsabilidad individual por abuso o desviación de poder o por violación de esta Constitución o de la ley.

Artículo 145: Los funcionarios públicos y funcionarias públicas están al servicio del Estado y no de parcialidad alguna. Su nombramiento o remoción no podrán estar determinados por la afiliación u orientación política. Quien esté al servicio de los Municipios, de los Estados, de la República y demás personas jurídicas de derecho público o de derecho privado estatales, no podrá celebrar contrato alguno con ellas, ni por sí ni por interpósita persona, ni en representación de otro u otra, salvo las excepciones que establezca la ley.

LOTTT

Artículo 164. Se prohíbe el acoso laboral en los centros de trabajo públicos o privados, entendiéndose como tal el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes; o un trabajador o una trabajadora; o un grupo de trabajadores o trabajadoras, que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral.

Esta conducta será sancionada conforme las previsiones establecidas en la presente Ley, su Reglamento y demás que rigen la materia.

Artículo 166. El Estado, los trabajadores y trabajadoras, sus organizaciones sociales, los patronos y patronas, quedan obligados a promover acciones que garanticen la prevención, la investigación, la sanción, así como la difusión, el tratamiento, el seguimiento y el apoyo a las denuncias o reclamos que formule el trabajador o la trabajadora que haya sido objeto de acoso laboral o sexual.

LOPCYMAT

Deberes de los empleadores y las empleadoras.

Artículo 56. Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieren, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas. A tales efectos deberán:

(...) Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor.(...)

Código de ética de las servidoras y servidores públicos de CANTV y sus empresas filiales.

En este punto, se destaca solo el artículo 1 del Código de ética de las servidoras y servidores públicos de CANTV y sus empresas filiales, donde se destacan los principios y deberes que se esperan en el comportamiento de los trabajadores.

Artículo 1.

El presente Código de Ética tiene por objeto el establecimiento de principios y valores éticos socialistas: eficiencia, igualdad, participación protagónica, esfuerzo colectivo, honestidad, solidaridad, vocación de servicio, ética socialista, responsabilidad, así como la probidad, el decoro, la lealtad institucional, la disciplina, la eficacia, la celeridad, la pulcritud y el amor, que rigen la conducta de las servidoras, los servidores públicos y sus relacionados, que prestan servicios en CANTV y sus empresas filiales, basado en la búsqueda de la justicia social y la inclusión.

CAPÍTULO IV

MARCO CONTEXTUAL

“LO QUE SE VIVE ES UN TERRORISMO LABORAL”

En los últimos años se ha percibido en Venezuela una crisis de carácter político, que ha provocado un ambiente de hostilidad, violencia y segregación el cual afecta todos los escenarios en donde convergen oficialistas y opositores. A raíz de esto se identifica un ambiente de polarización política que ha marcado un hito en el desenvolvimiento de la sociedad venezolana en todos los estratos y contextos, aumentando los índices de discriminación en general, siendo la de índole laboral, un problema social que en nuestros días se ha acrecentado.

Para la comprensión de las particularidades del escenario venezolano resulta necesario contextualizar la situación a través del engranaje cronológico del contexto político, histórico y social que envuelve al país desde hace 18 años desde la llegada de Chávez al poder.

La situación por la que atravesaba el país para el año 1989 resultaba sumamente dura para los ciudadanos venezolanos pues los indicadores sociales de la nación no eran

nada alentadores; la realidad mostraba “el aumento de la pobreza, la desigualdad, el desempleo, la informalidad laboral, la reducción de salarios y de gasto social” (Uharte, 2008, Pág. 51) lo que fue disgustando a los ciudadanos y terminó provocando revueltas en la capital conocidas comúnmente como “el caracazo”.

El Caracazo fue el nombre con el que los medios de comunicación dieron a conocer la revuelta popular que se inició en Guarenas (...) pero que tuvo lugar principalmente en Caracas entre el 27 y el 28 de febrero de 1989. A través de protestas en la calle y de saqueos a comercios, el caracazo fue una expresión de violenta disconformidad (...) motivada por los despilfarros y la corrupción de la Venezuela petrolera, la deuda externa, las desigualdades sociales, la situación de miseria de la mayor parte de la población y las medidas económicas impuestas por Carlos Andrés Pérez, que tuvieron como detonante la subida de precio de la gasolina y del transporte público. (Valladares y Simonovis, 2013, Pág. 213)

Esta situación fomenta la idea de apoyar una nueva opción política, lejana del bipartidismo al que estaba acostumbrado, que tomase las riendas del país y materializara un cambio verdadero en materia económica y política, que de igual manera pusiera fin a la profunda desigualdad social que se veía en todo el territorio (Uharte, 2008). En ese momento, el cambio requerido no tenía un rostro preciso.

A inicios de la década de los 90, Venezuela conocería a Hugo Rafael Chávez Frías, un teniente coronel de la fuerza armada nacional que cambiaría la historia para siempre. El 4 de febrero de 1992, Hugo Chávez intentó derrocar al presidente Carlos Andrés Pérez a través de un golpe de Estado que resultó fallido, provocando así que el líder del levantamiento se mostrase ante el país por primera vez durante una rueda de prensa para asumir las consecuencias de los actos rebeldes. Según Aznárez (2000), la alocución tuvo una duración de 1 minutos y 12 segundos en la cual el teniente expuso:

Primero que nada quiero dar buenos días a todo el pueblo de Venezuela, y este mensaje bolivariano va dirigido a los valientes soldados que se encuentran en el Regimiento de Paracaidistas de Aragua y en la Brigada Blindada de Valencia. Compañeros, lamentablemente, por ahora, los objetivos que nos planteamos no fueron logrados en la ciudad capital. Es decir, nosotros acá en Caracas no logramos controlar el poder. Ustedes lo hicieron muy bien por allá, pero ya es tiempo de evitar más derramamiento de sangre, ya es tiempo de reflexionar y

vendrán nuevas situaciones y el país tiene que enrumbarse definitivamente hacia un destino mejor. Así que oigan mi palabra, oigan al comandante Chávez quien les lanza este mensaje para que, por favor, reflexionen y depongan las armas porque ya, en verdad, los objetivos que nos hemos trazado a nivel nacional es imposible que los logremos. Compañeros, oigan este mensaje solidario. Les agradezco su lealtad, les agradezco su valentía, su desprendimiento, y yo, ante el país y ante ustedes, asumo la responsabilidad de este movimiento militar bolivariano. Muchas gracias (Chávez, 1992).

En ese momento Chávez pasaba a ser el rostro de esa alternativa que se buscaba desde el año 1989 y su icónica frase “*por ahora*” dejaba claro que el hecho de no consolidar el golpe de Estado, no imposibilitaba una próxima ocasión para intentar alcanzar el poder. Luego de sus declaraciones, Chávez es arrestado y trasladado a un centro penitenciario ubicado en San Francisco de Yare, estado Miranda en que pasaría los siguientes 2 años de su vida. (Aznárez, C, 2000).

En el año 1994, el presidente Rafael Caldera concede un indulto a Hugo Chávez, saliendo este en libertad el día 26 de marzo. Según el diario virtual, Noticias24, en su publicación denominada “26 de marzo, el día en que Chávez salió de Yare rumbo a Miraflores” se explica cómo dicho indulto fue producto de un acuerdo entre dos partidos políticos y el presidente Caldera con la finalidad de conseguir apoyo para su gobierno que, para el momento, comenzaba.

Cuatro años después y luego de una propuesta para la presidencia que prometía traer consigo mejoras sociales, Hugo Chávez logra alcanzar el poder legítimamente a través de las elecciones celebradas en el año 1998; este resultó ganador con un total de 3.674.018 votos contabilizados por el Consejo Nacional Electoral (CNE) de los 5.935.664³ ciudadanos que ejercieron su derecho al voto. Para aquel momento, el 56,2% de los electores que participaron en la elección, respaldaban la opción “chavista”.

Así pues, comienza el primero de los períodos presidenciales de Chávez, el cual sería la oportunidad para crear una nueva Venezuela en donde los patrones arraigados de exclusión política fuesen temáticas del pasado, sin embargo, lo cierto es que los actos

³ Información extraída del Consejo Nacional Electoral.

discriminatorios existentes en la denominada “Cuarta República”⁴ y que en la campaña de Hugo Chávez fueron denunciados, fueron sustituidos por nuevas formas de exclusión que iban dirigidas a los opositores y críticos del gobierno chavista. (Human Rights Watch, 2008).

Al dar inicio al primer período presidencial de Hugo Chávez se propuso cumplir con la reforma de la Constitución que había prometido en la campaña presidencial, a través de la soberanía popular, convocando una Asamblea Constituyente, en un escenario donde era evidente que sería contundente la aprobación de la nueva propuesta, ya que, contaba con más de la mitad del apoyo del país y la ley no detallaba la prohibición de que este medio no fuera viable. Brewer (2002) expone:

La Constitución venezolana de 1961, aún vigente en 1998, como se dijo, no preveía la posibilidad de convocar una Asamblea Constituyente para reformar la Constitución y recomponer el sistema político democrático. Por ello, en diciembre de 1998 y en enero de 1999, después de la elección del Presidente Chávez, el debate político no fue realmente sobre si se convocaba o no la Asamblea Constituyente, sino sobre la forma de hacerlo: o se reformaba previamente la Constitución, para regularla y luego elegirla, o se convocaba sin regularla previamente en la Constitución, apelando a la soberanía popular. (p. 12)

Luego de la aprobación por parte del Tribunal Supremo de Justicia, se procedió a llevar a cabo una votación para indicar en conformidad con lo propuesto por el mandatario, la posibilidad de que las personas participaran a través del sufragio en la reforma de la Carta Magna y para diciembre de 1999 se estaría gestando el tercer proceso electoral de ese año, trayendo consigo la reforma definitiva luego de que la Asamblea Nacional escogida en julio gestionara todo un proyecto legislativo de carácter social que prometía aliviar a través de medidas populistas la deuda con el sector más vulnerable de la sociedad, los estratos económicamente bajos.

Posteriormente correspondió la revisión de las bases propuestas por el Ejecutivo Nacional para el referéndum por parte del Consejo Nacional Electoral, que las modificó en marzo de 1999 y semanas después, el domingo 25 de abril de ese

⁴ La “Cuarta República” hace alusión al período caracterizado por la línea presidencial que parte desde 1959 hasta 1998, la cual estuvo caracterizada por un perfil político bipartidista compuesto por Acción Democrática (AD) y el Comité de Organización Política Electoral Independiente (COPEI).

año se realizó la consulta al pueblo venezolano, que aprobó la propuesta a través de dos preguntas en las que ganó el Sí con 87,75% y 81,74% de los votos, respectivamente.

El 25 de julio de 1999, mediante sufragio directo, secreto y universal, se realizó la elección de los miembros de la Asamblea Nacional Constituyente, donde fueron electos 126 miembros del Polo Patriótico de los 131 en total y a partir del 3 de agosto, fecha de su instalación, comenzaron a elaborar el proyecto de Constitución aprobada posteriormente por el pueblo el 15 de diciembre de 1999 mediante referéndum aprobatorio con 71,78% de los votos. (Asamblea Nacional, 2014)

Para este momento según Brewer (2002), este proceso constituyente daría una nueva versión de fragmentación política que ya no se encontraba protagonizada por actores de AD o COPEI, sino por una nueva propuesta de políticos que terminarían desencadenando una ola de polarización que con el tiempo acentuaría una línea divisoria en Venezuela:

El proceso constituyente, en ese sentido, fue un fracaso, y si bien se realizaron cambios políticos de gran importancia, los mismos lo que provocaron fue la acentuación de los elementos de la democracia que estaban en crisis, pero con un cambio de los actores políticos, por el acceso al poder de nuevos líderes que han contribuido a acentuar las diferencias entre los venezolanos y extremar la polarización política, haciendo cada vez más difícil la conciliación. El proceso constituyente de 1999, por tanto, sirvió para permitir el apoderamiento de la totalidad del poder por un grupo que ha aplastado a todos los otros, abriendo heridas y rivalidades sociales y políticas, que no se habían presenciado en décadas, y acentuando los conflictos sociales y políticos del país. (p. 3)

Adentrándonos en el escenario que permite entender cómo la problemática política ha impactado en el desarrollo del país, sería crucial definir: ¿qué es la polarización? y cómo esta ha ocasionado el progreso de una división por ideologías contrarias; en términos genéricos la Real Academia Española se refiere a la polarización como el efecto de polarizar, el cual no es más que “*orientar en dos direcciones contrapuestas*”, sin embargo, al referimos a la polarización social el concepto que explica Lozada (2011) se refiere a que “*la postura del propio grupo implica la referencia negativa a la posición del otro grupo*.”

Así, la representación idealizada del propio grupo contrasta con la representación satanizada del grupo contrario percibido como enemigo” (p.20).

Tomando en cuenta, la reforma de la Constitución y el comienzo de la polarización bajo una nueva corriente ideológica, se comenzarían a desencadenar para el año 2001 una serie de eventos de carácter laboral por decisiones en las medidas legislativas de tildé político, que trajeron consigo el descontento por parte de los empresarios ante las reformas o enmiendas a través de leyes habilitantes concedidas por parte de la Asamblea Nacional al Ejecutivo.

De acuerdo a lo anterior expuesto, Linares (2011) realizó una referencia del estudio “*Gestión en Rojo*” llevada a cabo por Richard Obuchi, Bárbara Lira y Anabella Abadí, denominada “*¿Son productivas las empresas estatales socialistas en Venezuela?*” donde señalan:

Un aparte especial reflexiona sobre la “propiedad social”, concepto que se enfrenta radicalmente al derecho a la propiedad privada consagrado en la Constitución Nacional de 1999. Una década después este constructo fue discutido en la Asamblea Nacional durante las deliberaciones acerca del proyecto de Ley de Participación y Poder Popular siendo definido en el artículo 66 como: “El derecho del Estado de conservar medios y factores de producción o entidades destinadas a la satisfacción de las necesidades humanas esenciales para el desarrollo de una vida plena y la producción de obras, bienes o servicios, que por derecho y naturaleza propia le corresponde”

(...)

Este ensayo se detiene en las consideraciones anteriores para mostrar el entramado legal que le ha permitido al gobierno revolucionario acometer una intensa campaña de estrategias políticas y económicas destinadas a incrementar el control directo de la producción por parte del Ejecutivo. En contrapartida “se reducen las garantías concedidas al sector productivo en todas sus escalas para emprender iniciativas en condiciones de crecimiento, sustentabilidad, eficacia o eficiencia.

Con la reforma aprobada, se constituyeron medidas que poco beneficiaban al sector industrial y productivo, creando el escenario adecuado para la fragmentación del diálogo

tripartito, entre trabajadores, empresarios y gobierno, lo que traería consigo el estallido de una crisis laboral provocada por una serie de paros por parte del sector empleador. En principio, los paros fueron definidos con límites de 12 y 24 horas, convocados por la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) y la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS), el clima de tensión política en el país aumentó cuando paralelamente se comenzaron a dar protestas por parte de la oposición solicitando la renuncia de Hugo Chávez y de la bancada del oficialismo respaldando la continuidad de la presidencia de dicho mandatario, como símbolo de apoyo y solidaridad, trayendo consigo un clima de inestabilidad política que conllevó la salida forzosa de Hugo Chávez tras un golpe de estado el 11 abril de 2002 y su posterior regreso tras el apoyo militar dos días después. Igualmente, este tiempo estuvo caracterizado por una serie de hechos violentos que imposibilitaban el transcurso regular de las convocatorias y protestas que se realizaban. (Olavarría, 2003)

Tras el fracaso de la CTV y FEDECAMARAS al implantar un gobierno de facto y derogar las leyes habilitantes impuestas, para diciembre de ese mismo año y comienzo de 2003, PDVSA se une al último paro convocado por estas instituciones, esta vez pautado de manera indefinida y solicitando la renuncia de Hugo Chávez como presidente de la república. Dicho paro se levantó sin los resultados esperados, debido a la presión continua tras un posible advenimiento de crisis económica, la influencia del poder militar, el respaldo de los adeptos al oficialismo en PDVSA y la poca intención del presidente Chávez para ceder ante una posible renuncia.

Los partidos políticos de oposición argumentan que el gobierno desconoce los derechos básicos de las minorías políticas. Las repetidas acusaciones de corrupción contra militares y funcionarios civiles del gobierno son desatendidas por las autoridades. En síntesis, la sociedad venezolana se va polarizando crecientemente desde el año 2001 ante el proceder del gobierno presidido por el teniente-coronel en condición de retiro del servicio militar activo.

(...) Como medio de presión para forzar al gobierno a una salida política que implique un adelanto de elecciones, se convoca un paro nacional desde diciembre de 2002, éste con grados variables de intensidad se mantiene hasta mediados de enero del año siguiente y finalmente para febrero queda reducido a PDVSA y parte de la marina mercante venezolana. (Irwin y Micett, 2008, p. 260)

Es así como posteriormente se da lugar al despido de casi 20.000 empleados, en donde PDVSA estaría pasando a ser una entidad controlada por el Ministerio Popular de Energía y Petróleo, siendo completamente reestructurada desde las cúpulas hasta los trabajadores base que se encontraban en la organización más reconocida del país y una de las más prestigiosas del mundo. Citando un artículo de Reyes (2015) para el diario El Nacional se da continuidad al relato del cese del paro petrolero más importante de la historia venezolana y sus implicaciones:

Con la agresividad que le es característica, Chávez les manifestó a los trabajadores petroleros en huelga que de continuar en su actitud los “botaría a todos”. Para enfrentar la crisis, Alí Rodríguez asumió como única autoridad de la industria, cesando la junta directiva en sus funciones. La empresa entró en un período de reestructuración. Para el 23 de diciembre se mantenían inactivos 17.900 pozos petroleros y de 56 taladros en los estados Anzoátegui y Monagas, solo operaban 18. Las dificultades para el suministro de gasolina afectaron severamente el transporte. Ese mismo día, Alí Rodríguez anunció que 90 ejecutivos de la industria habían sido separados de sus cargos. En el curso de las semanas siguientes fueron despedidos casi 20.000 trabajadores de la industria, algunos de los cuales se encontraban disfrutando de sus vacaciones o de permisos médicos, pre y posnatales. Las heridas que esas medidas causaron al país se pagaron con profundos sufrimientos. El 2 de febrero de 2003, la Coordinadora Democrática acordó levantar el paro, que ya se encontraba debilitado por las acciones efectivas del gobierno (s.p)

Posteriormente y en medio del rechazo de parte de los ciudadanos hacia el gobierno, el 15 de agosto 2004 se llevó a cabo el Referendo Revocatorio⁵, con el objetivo de derogar la presidencia de Hugo Chávez bajo la premisa, “¿*Está usted de acuerdo con dejar sin efecto el mandato popular, otorgado mediante elecciones democráticas legítimas al ciudadano Hugo Rafael Chávez Frías, como presidente de la República Bolivariana de Venezuela para el actual período presidencial?*” (López, 2005, p. 284) obteniendo como resultado la continuación de su gobierno tras haber obtenido la mayoría de votos.

⁵ Es el derecho político que permite a los electores opinar libremente en asuntos públicos relacionado con la permanencia de algún gobernante que haya sido electo en elecciones populares.

Tras dicho ejercicio electoral, surgió otra situación que atentaba con la protección del trabajo y las manifestaciones del derecho universal al sufragio, cuando se dio a conocer la popularmente denominada “lista de Tascón”, la cual se encontraba caracterizada por señalar a los individuos que respaldaban la realización del referendo, ocasionando consigo, el despido masivo de empleados del sector público que se manifestaron abiertamente a favor de llevar a cabo dicho proceso electoral. (Human Rights Watch, 2008)

El Centro de Derechos Humanos de la Universidad Católica Andrés Bello publicó un artículo referente al caso de la antes mencionada “lista de Tascón” en donde citan además al Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, refiriéndose al derecho del sufragio:

Una vez que se comenzó a tener conocimiento sobre el uso de la “Lista Tascón” como herramienta de discriminación política, el Centro de Derechos Humanos de la Universidad Católica Andrés Bello (CDH-UCAB) puso sus servicios a disposición de la población afectada por hechos de discriminación política, en el entendido de que se estaba menoscabando el derecho a la participación política, según criterio recogido por la Observación General N° 25 del Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, el cual establece:

19. De conformidad con el apartado b), las elecciones deben ser libres y equitativas, y celebrarse periódicamente en el marco de disposiciones jurídicas que garanticen el ejercicio efectivo del derecho de voto. Las personas con derecho de voto deben ser libres de votar a favor de cualquier candidato y a favor o en contra de cualquier propuesta que se someta a referéndum o plebiscito, y de apoyar al gobierno u oponerse a él, sin influencia ni coacción indebida de ningún tipo que pueda desvirtuar o inhibir la libre expresión de la voluntad de los electores. (p.2)

Tras la reforma realizada en la constitución, el período presidencial estaría basado en 6 años de gobernanza por parte del ejecutivo por lo que se agotaría en diciembre de 2006, para entonces Hugo Chávez sería reelecto con 62,84% de los votos escrutados (11.790.397) mientras que su adverso Manuel Rosales, quien representaba la opción de la oposición perdería con el 36,9% de los mismos (CNE, 2006).

Para ese mismo diciembre luego de su triunfo presidencial, tal como la anuncia el diario El Nacional (2010), en su artículo denominado “Cronología de nacionalizaciones y expropiaciones en Venezuela desde 2007”:

El presidente Hugo Chávez continúa su plan de nacionalización de áreas "estratégicas" iniciado en enero de 2007, con la expropiación de la sucursal en Venezuela de la empresa estadounidense Owens Illinois, líder mundial en la fabricación de envases de vidrio.

Tras ganar por amplia mayoría las elecciones presidenciales de diciembre de 2006, Chávez anunció que iba a nacionalizar empresas de "sectores estratégicos" como el petrolero, el eléctrico, el telefónico y el alimentario.

En febrero de 2009, el mandatario obtuvo una nueva victoria en el referendo sobre la reelección indefinida, que le permitirá presentarse a un nuevo mandato presidencial en 2012, y reavivó el proceso estatizador con la toma, en mayo de ese año, de 76 empresas de servicios petroleros en el estado occidental de Zulia.

La cronología del proceso de nacionalizaciones es la siguiente:

2007

- Febrero.- El Gobierno firma la compra de la compañía eléctrica Seneca y del 82,14% de Electricidad de Caracas, ambas controladas por capital estadounidense.

- Mayo. - Petróleos de Venezuela SA (Pdvs) toma simbólicamente el control de los campos petrolíferos de la Faja del Orinoco, con reservas estimadas en 316.000 millones de barriles, tras acordar la creación de empresas mixtas con mayoría estatal.

- Mayo. - El Gobierno nacionaliza la Compañía Anónima Nacional de Teléfonos de Venezuela (CANTV). Además, eleva al 92,98% la participación estatal en Electricidad de Caracas con una OPA. (s.p)

En la presente investigación se desea hacer énfasis en la identificación y comprensión de los hechos que denotan la presencia de discriminación laboral por motivos

política a través de las vivencias de los trabajadores de la CANTV, es por esto que resulta necesario crear una breve reseña acerca de la historia de la empresa de telecomunicaciones más antigua e importante de Venezuela, así como contrastar de qué manera pudieron cambiar las condiciones de trabajo luego de su estatización en 2007.

CANTV inicia como una empresa de telefonía en el Distrito Federal luego del otorgamiento de una concesión que estaría cronológicamente ubicada a finales del periodo presidencial de Juan Vicente Gómez. Su beneficiario sería un comerciante llamado Félix Guerrero que se asoció con Manuel Pérez y Alfredo Damirón, constituyendo así la Compañía Anónima Nacional de Teléfonos de Venezuela, comprando para ese mismo año a la Compañía de Teléfonos de Maracaibo y la Venezuelan Telephone and Electrical Appliances Company Limited. (CANTV, sf)

Debido a la gran cantidad de suscriptores, CANTV, compra para 1931, las instalaciones telefónicas ubicadas en Ciudad Bolívar, consolidándose como la compañía nacional de teléfonos más grandes de Venezuela. En 1940 se promulga una Ley de Telecomunicaciones la cual pone en manos del Estado la administración de la telefonía y telegrafía nacional y seis años después, con la entrada de Isaías Medina Angarita, se otorgan concesiones para que las empresas particulares ofreciesen el servicio telefónico junto al Estado, lo que lleva a que CANTV pierda su privilegiada posición de principal prestatario privado de los servicios en Venezuela debido a la contratación por parte del Estado de la compañía Ericsson. (CANTV, s.f)

Debido al crecimiento acelerado de las líneas telefónicas en el país, en el año 1951 la organización se plantea, a mediano plazo, modernizarse y expandir sus líneas, pero para ello era necesario que la Corporación Venezolana de Fomento realizara un préstamo que en lugar de ser otorgado abrió paso a una nueva etapa de la CANTV como lo fue su nacionalización en 1953 con el objetivo de crear una red independiente de telefonía nueva. (CANTV, s.f)

Luego de 1958, con la caída de la dictadura del General Pérez Jiménez, el país debía centrarse en desarrollar el sector económico en el cual las telecomunicaciones tendrían un rol de suma importancia y por ello el Estado se apoya en CANTV para cumplir con el objetivo. La empresa funcionaría con total regularidad por más de 30 años hasta que

en el 1990 se vence la concesión de la organización. Desafortunadamente, en aquel momento el Estado atravesaba por una ardua situación económica que dificultaba afrontar los requerimientos de los servicios de telecomunicaciones lo que provoca un debate para solventar la situación. El Estado a través de la oficina de Coordinación de Planificación de la Presidencia de la República (Cordiplan) anuncia su decisión de re-privatizar la empresa y un año después las acciones estarían siendo subastadas. (CANTV, s.f)

A partir de su privatización, en 1991, la CANTV continuó trabajando en la expansión y modernización de sus servicios, convirtiéndose en la primera operadora celular del país en digitalizar su red y fortaleciéndose en una magnitud tal, que alcanza cotizar sus acciones tanto en la Bolsa de Valores de Caracas como en la Bolsa de Nueva York. La organización seguía creciendo y debido a la expansión del mercado celular en el país se capitaliza Movilnet y de igual manera se inicia el avance hacia el servicio de conexión a internet. (CANTV, s,f)

En el año 2007, la empresa vuelve a manos del Estado debido a un decreto realizado por el presidente Hugo Chávez, en el cual se exigía la nacionalización de la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela. A partir de este momento comienza la politización de la organización la cual actualmente se define como:

La Empresa del Estado venezolano que busca el bienestar de todas las venezolanas y todos los venezolanos al brindarles los servicios de voz, datos e Internet con calidad, demostrando así ser una Empresa rentable para la consolidación del Socialismo Bolivariano.

Conjuntamente, a través de cada una de las campañas electorales que se ha llevado a cabo, el clima de tensión en las empresas que habían sido estatizadas se acentuaba aunada a las quejas de los trabajadores del sector público que argumentaban que se les condicionaban marchar y hacer proselitismos a favor del partido político que apoya el gobierno, para resguardar sus puestos de trabajo y desarrollo de carrera.

En los ministerios, institutos autónomos y fundaciones del Estado se anunció que darán el día libre para que los trabajadores “acompañen y apoyen” a Chávez en su aspiración de alcanzar por tercera vez la Presidencia de la República. “La orden es presentarse mañana en los organismos donde pasarán lista de asistencia para trasladarse a la Bolívar”, señaló uno de los empleados consultados.

Uno de los afectados denunció que el basamento del discurso de “convencimiento” de los directores y jefes al personal es que gracias al actual Gobierno tienen trabajo y que les conviene respaldar la revolución y al líder comandante Chávez. Agregó que en el caso de “no aceptar o escabullirse de marchar se corre el riesgo de ser trasladado sin consultar o de frenar un ascenso en el escalafón por años de servicio, culminación de estudios especializados o mérito”. (Diario La Verdad, 2012)

Para 2012, luego de la reelección de Hugo Chávez como presidente de Venezuela para su tercer período consecutivo desde 1999 y su posterior fallecimiento en 2013, la polarización alcanzó su punto más álgido.

Un caso emblemático de discriminación laboral por ideología política en la Compañía Nacional Teléfonos de Venezuela involucra a su sociedad mercantil Telecomunicaciones MOVILNET. C.A y al trabajador José Antonio De Barros. El entonces empleado fue desincorporado de la organización por celebrar con comentarios burlesco la muerte de Hugo Chávez durante la jornada laboral del día 5 de marzo de 2013, fecha en la que se anunció la muerte del mandatario. El “júbilo” lo manifestó dentro de su puesto de trabajo frente a otros empleados y su conducta fue considerada causal de despido pues la compañía argumentaba que Hugo Chávez, por ser el Presidente de la República era considerado el patrono de la empresa nacionalizada y por tanto este trabajador estaría violando la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras que refleja entre las causas de despido la falta grave al respeto debido al patrono, sus representante o familiares. Dentro de la sentencia Nro 590 del día 3 de julio de 2017 la abogada Sylvia Martínez representante judicial de MOVILNET se refirió al trabajador y expresó:

“ (...) fue irrespetuoso a los valores y dignidad humana, cuando de forma alegórica celebro [sic] dentro de su puesto y jornada laboral frente a sus compañeros de trabajo y personal subalterno el fallecimiento del entonces Presidente de la República, siendo éste la máxima representación del poder ejecutivo...” y, por cuanto el 5 de marzo de 2013, “...siendo aproximadamente las 5:30 pm, inmediatamente después de que el entonces Vicepresidente de la República hoy Presidente Encargado Ciudadano Nicolás Maduro Moros anunciara en Cadena Nacional el fallecimiento del Comandante Presidente Hugo Rafael Chávez Frías, usted, reunido con otro grupo de personas en el área de

Logística Comercial, ubicada en el edificio de CANTV, Cortijos III, piso 3 expresó públicamente y de viva voz su júbilo [sic] y alegría ante tan lamentable noticia...”

El trabajador introdujo una demanda ante un juzgado de primera instancia alegando “despido injustificado” y la solicitud de una indemnización apropiada por parte de la compañía nacional, sin embargo este tribunal falló a favor de CANTV, lo que llevó a De Barros a apelar ante un juzgado superior el veredicto otorgado anteriormente. No obstante, los jueces ratificaron la decisión ya expresada por el juzgado de primera instancia y el trabajador en un intento de agotar todos recursos y ejerciendo su apelar nuevamente, elevó su petición ante la Sala de Casación Civil del Tribunal Supremo de Justicia el cual declaró sin lugar el recurso de apelación interpuesto anulando la solicitud del empleado público manifestando que:

En consecuencia, al resultar el comportamiento desarrollado por el ciudadano José Antonio De Barros De Freitas contrario a las consideraciones mínimas debidas a todo ser humano -respeto, amor al prójimo, entre otras- circunstancia que generan la pérdida de confianza del empleador hacia el trabajador y, que conforme fue supra expuesto justifica la terminación de la relación laboral, esta Sala de Casación Social colige, que la conducta del demandante producida el día 5 de marzo de 2013, se encuentre enmarcada dentro de la causal de despido justificado prevista en el literal c) del artículo 79 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, relativa a la injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono. (Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social, 200769-0590-3717-2017-15-345)

Posteriormente, tras la muerte de Hugo Chávez, se dieron las elecciones presidenciales en donde resultó ganador el candidato por el oficialismo: Nicolás Maduro Moros, ante el candidato de oposición Henrique Capriles Radonski, con un margen de 234.935 votos de diferencia. Guelar (2013) afirma: *“La mínima y cuestionada diferencia obtenida por Nicolás Maduro (1%) frente a su oponente, Henrique Capriles (Mesa de Unidad Democrática), en las elecciones presidencial de abril de 2013, abrió un serio interrogante respecto a la sustentabilidad del actual régimen”*. (s.p)

Por otro lado, la polarización política para el primer año de la presidencia de Nicolás Maduro y la creciente inflación, el nivel de inseguridad, el desabastecimiento

provocaron el descontento en general ante la gestión de Maduro y para el 12 de febrero de 2014 se dio una marcha con el objetivo de conmemorar el Día de la Juventud convocada por Leopoldo López quien hizo mención a un movimiento pacífico denominado “La Salida” que buscaba a través de protestas exigir la renuncia de Maduro, sin embargo, tras el fallecimiento de un manifestante a manos de cuerpos policiales al final de la convocatoria, se dio inicio a una oleada de enfrentamientos entre el sector civil guiada por estudiantes universitarios que protestaban a nivel nacional en contra de los hechos de violencia, exigiendo la salida definitiva del gobierno por un lado, mientras por otro, la guardia nacional repelía dichas concentraciones. (Mata, 2014)

Luego de que las protestas finalizaran con la réplica de la fuerza militar dejando saldos de 43 fallecidos, 3.351 arrestados, la aprehensión de Leopoldo López como culpable de los hechos violentos y la afirmación que enunciaba el gobierno de Nicolás Maduro al relatar que las protestas se trataban en verdad de un golpe de estado, se abrió paso un descontento más agudo después de la victimización del gobierno.

La crisis en Venezuela arreciaba. Dos devaluaciones en un año cercenaban la capacidad adquisitiva de los venezolanos. La sociedad civil y los estudiantes universitarios llegaban al punto de ebullición. Leopoldo López, líder opositor del partido Voluntad Popular, había convocado a concentraciones en todo el país para ese día. Era una movilización a la que llamaron “La Salida”.

Muchos se esperanzaron con la propuesta de López, realmente creyeron que “La Salida” estaba cerca. Lo que ignoraban era que “La Salida” era un camino cuesta arriba que traería consigo fuertes disturbios en todo el territorio nacional, y una ola de violencia y represión que saldaría miles de víctimas. (Mata, 2014)

El escenario en CANTV, no parecía ser más alentador tampoco, una publicación de “El Universal”, escrita por Frank López Ballesteros y titulada “*Para ascender en Cantv hay que pasar un test ideológico*”, explica que en la organización para aspirar a altos cargos se debe cumplir con el requisito de pasar un test donde los empleados den respuestas a ciertas preguntas de índole política como *qué se celebra el 4 de febrero, con la respuesta "una rebelión cívico militar" o cuáles son los ejes del "Gobierno de calle"*. López Ballesteros explica:

"Lo que se vive es un terrorismo laboral y el problema de esta situación es que los empleados temen denunciar con nombre y apellido, lo que impide en muchos casos tomar las medidas", explica Lira.

Responda brevemente

La mayor preocupación de algunos empleados para lograr su ascenso es saber si su respuesta sobre el desabastecimiento que padece el país es la correcta. Si no se equivocan en el nombre de la campaña por la reelección de Hugo Chávez, en 2012, o si la respuesta sobre los tres programas de VTV que les solicitan en su "examen de fidelidad" es la correcta.

"En la última entrevista que tuve, de tres que me hicieron, sentí presión con las preguntas porque eran sobre las cosas que estaban pasando, como qué opinaba del desabastecimiento en el país. Pero entonces el sentido de la cuestión era saber si en realidad yo pensaba que había desabastecimiento. Al final no ascendí porque no puedo negar algo que es obvio", denunció uno de los empleados, bajo condición de anonimato por temor a represalias.

El cuestionario consta de preguntas, ensayos cortos, lecturas diarias y la entrevista con supervisores, que indagan sobre la fidelidad ideológica del empleado con el Gobierno, lo que suma puntos en la decisión de aprobar un ascenso dentro de la estatal.

Preguntas como: "¿Los cuatro lugares del país dónde se dieron los alzamientos militares del 4F?". "Nombrar los soldados de aquella insurrección (con Hugo Chávez de primero); "¿Dónde fue lanzado el satélite Simón Bolívar?", mencionar los nombres de algún ministro, o explicar el significado de siglas de instituciones del Estado, son algunas de las 60 interrogantes de una prueba.

A esto se suma una guía de ensayos referidas al plan de la patria, la historia del socialismo bolivariano o la biografía de Chávez, que luego se discute.

Cartas en el asunto

Se le solicitó a la oficina del presidente de la Cantv, Manuel Fernández, ofrecer algún comentario sobre esta situación, pero no se recibió respuesta.

Fetratel está recaudando las pruebas y testimonios de todos estos casos para interponer una demanda ante el Tribunal Supremo de Justicia, el Ministro del Trabajo y organismos internacionales, advirtió el secretario de la organización.

A las presiones de "test ideológico" se añade el hecho de que los empleados de diversos departamentos denunciaron que se continúa aplicando la "Lista Tascón", a pesar de que en 2005 Chávez mandó a "enterrar" esta medida retaliativa contra opositores al gobierno.

Posteriormente, además de los episodios de discriminación laboral por motivos de opinión política más resaltantes recordando la oleada de despidos en PDVSA y en las empresas públicas tras la divulgación de la lista de Tascón, para finales de 2014, Diosdado Cabello, primer vicepresidente del Partido Unido Socialista de Venezuela (PSUV), en medio de una rueda de prensa, afirmó que personas opositoras no debían ocupar puestos de gerencia en las entidades públicas, demostrando que además de los despidos masivos, su declaración serviría como base para obstaculizar el ascenso de individuos no afectos al gobierno dentro de las entidades del Estado:

"¿Con quién se hace una revolución? Con revolucionarios, no con escuálidos. Con escuálidos se destruye al país, nos llevan a donde estamos ahora. Tienen derecho al trabajo, pero como jefes no y si lo permitimos estamos traicionando a la revolución bolivariana (...) eso debe ser así", sentenció nuevamente Cabello.

Por otra parte, comentó que si entre las bases eligen a un disidente como jefe o encargado de una posición "estamos traicionando la revolución. Está traicionando la confianza del pueblo y de Maduro".

Aseguró que la oposición "odia al poder popular" e indicó que participa en los consejos comunales para sabotearlos." (Trujillo, 2014)

En general, la degradación de las condiciones en la calidad de vida en Venezuela y la imposibilidad de mantener las misiones sociales tras la caída de la renta petrolera, provocaron que los adeptos al chavismo, no encontraran en Maduro el líder que brindaba apoyo y que prometía seguir la gestión socialista a la que Chávez se había apegado, provocando que para las elecciones parlamentarias se diera un vuelco en materia electoral, donde la oposición, organizada y unida por medio de un partido único denominado: Mesa de la Unidad Democrática, comúnmente conocida por sus siglas, MUD, ganó con mayoría

calificada de 109 diputados, a pesar de que imputaran la representación indígena (3 diputados) por irregularidades reportadas según la comisión electoral, mientras que el chavismo se posicionaría con 55 parlamentarios. Aunque la Asamblea Nacional es uno de los 5 poderes que componen la matriz de poder del Estado venezolano y es allí donde se realizan las leyes, enmiendas y reformas de la constitución, el Tribunal Supremo de Justicia es un ente que se ha declarado en desacato a las decisiones que en el parlamento se debatan.

Un artículo de La Cruz y Angarita (2016) del diario El Universal toma declaraciones dadas por el presidente de la Asamblea Nacional y dirigente opositor destacando:

En rueda de prensa, Ramos Allup sostuvo que la decisión que tomó anoche el TSJ en la que se expresó que la AN "no tiene facultad para hacer lo que hizo, negando o desaprobando el Decreto de Emergencia Económica", contribuye con la profundización de la crisis. Señaló que el parlamento seguirá tomando las decisiones que le corresponden por mandato de pueblo.

"Ojalá en sus desvaríos el Presidente, con una de las cosas que lo mantienen precariamente en el poder (el TSJ), se dé cuenta que con esta decisión no se resuelve el problema de desabastecimiento ni el costo de la vida que es cada día más grande. Ni el problema del agua, la electricidad", aseguró el presidente de la AN.

El clima de inestabilidad política, económica y social de los últimos tres años ha permitido que los venezolanos se unan por la crisis en común, en donde la oposición ha recurrido a un discurso conciliador y ha negado rastros de cualquier lucha social; la unificación en búsqueda de oportunidades de mejora ha provocado que el mandatario venezolano, Nicolás Maduro, se refiere a la “repolarización” como la manera de recuperar el terreno perdido luego de perder popularidad por la poca credibilidad que demuestran los venezolanos hacia su gestión y que se vio reflejado en los resultados de las parlamentarias de diciembre 2015.

Recordando y haciendo alusión al término polarización se esclarece como solo a través de una marcada diferenciación se puede interpretar como errónea e inaceptable la opinión, en este caso política, generando sentimientos de rechazo y confrontación entre

ambas corrientes opuestas. Al referirse al término “*repolarización*”, se hace alusión a la necesidad de crear una división entre venezolanos bajo la premisa de la existencia de un sector oprimido y otro opresor, en donde este último se apoya de las necesidades del primero para imponerse socialmente.

Sin embargo, pese a los esfuerzos realizados por el gobierno para impulsar la repolarización, a inicios del mes de marzo la MUD o bloque opositor empezó a mantener conversaciones con el CNE para concretar los pasos definitivos del referendo revocatorio presidencial. Así pues, comenzaría a gestarse toda una matriz de opinión en Venezuela, en referencia a la forma y los tiempos en los que se llevaría a cabo esta elección. (El Universal, 2016)

Primeramente y según el reglamento para llevar a cabo dicha elección, es necesario recolectar 1% de firmas en cada estado del total de votantes inscritos; no obstante, esto desencadenaría una segunda oleada de despidos y hostigamiento en el sector público por motivos de opinión política. De acuerdo a un artículo publicado por el diario “El Universal” (2016) titulado “Mil despedidos en la Administración Pública por firmar para el revocatorio” se expresa:

La Comisión de Política Interior de la Asamblea Nacional ha recibido a más de mil funcionarios, empleados y obreros que han sido destituidos de sus cargos por ejercer el derecho constitucional de firmar por el referéndum revocatorio.

Así lo informó la presidenta de la Comisión de Política Interior, la diputada Delsa Solórzano, durante una reunión que sostuviera con los abogados de la instancia parlamentaria y los funcionarios públicos despedidos, de las dependencias del Seniat, Corpoelec, Banfanb, del Banco del Tesoro, de la Policía Nacional Bolivariana y la Fundación Simoncito, entre otros.

“Ha sido una constante en distintos organismos del Estado destituir a empleados públicos por haber ejercido su derecho constitucional. Más de mil trabajadores han sido despedidos. Se destacan entre los casos más delicados funcionarios que gozan de fuero sindical, de los más dolorosos casos se encuentran madres que les corresponde el fuero por maternidad, en período de lactancia o están embarazadas. Estamos atendiendo a más de mil personas que ahora no tiene

posibilidad de llevar el pan a su mesa”, señaló Solórzano, según un comunicado de la Comisión de Política Interior de la AN.

Incluso, las manifestaciones públicas, en palabras de figuras representantes del oficialismo ha demostrado que este tipo de afianzamiento es directo y premeditado, violando un marco legal que protege a los empleados y ciudadanos en sí para ejercer su derecho al voto libremente. Citando al diputado oficialista, Diosdado Cabello por medio de un artículo de “El Nacional” denominado “*Diosdado Cabello tiene lista de firmantes*” es admitida de manera directa el rechazo hacia personas que ocupan cargos altos en instituciones públicas y que además expresaron su condición política luego de mostrarse de acuerdo con la aplicación del referendo revocatorio:

El diputado Diosdado Cabello indicó que tiene una lista de nombres y apellidos de funcionarios, la cual enviará a los ministerios y alcaldías para que “agarren sus escuálidos”.

El también primer vicepresidente del PSUV ratificó su posición de que no debe haber opositores dirigiendo los ministerios, alcaldías y gobernaciones, pues, a su juicio, es imposible hacer una revolución con “escuálidos” al frente.

“Esto no es violarle el derecho a nadie. ¿Usted es escuálido? Trabaje, pero no me lo pongan de jefe, porque cuando a usted lo ponen de jefe, lo que hacen es hacerle la vida imposible al chavismo y, sobre todo, al chavismo más pobre”, exclamó en un acto de apoyo a la Misión Abastecimiento Soberano y Seguro en Anzoátegui.

Por otra parte, se recibieron denuncias desde organismos del sector público, en donde los trabajadores indicaban que se les obligaba a retirar su firma mediante la planilla de exclusión a cambio de conservar su trabajo. Uno de los casos más sonados, fue el de Víctor Pulgar, trabajador en CANTV, quien relató a través de un vídeo que amenazaron: “*O borras tu firma o estás botado*”. (Reporte 24 Venezuela, 2016)

Dado el amplio número de denuncias que se recibieron a causa de despidos y hostigamiento hacia los empleados públicos, en Agosto de 2016 una junta sindical se reunió para redactar un documento recopilatorio con todas las acusaciones que inculpan al gobierno de Nicolás Maduro como el ejecutor de la oleada de retiros injustificados, según Añez “acudiremos nuevamente a la OIT. No es un hecho aislado. Responde a una política

de terrorismo laboral contra los empleados de la administración pública, una especie de apartheid que pretende obligar a los trabajadores a ser fieles a Maduro” (Annecchiarico, 2016)

Por otra parte, dado el reglamento del Consejo Nacional Electoral para la aplicación del referendo revocatorio presidencial, luego de pasar por la recolección y validación del 1% en cada Estado, se procede a una segunda fase en donde el 20% de los electores activos vota por estar de acuerdo con la aplicación de dicho referéndum, dicho procedimiento, se pautó para los días 26, 27 y 28 de Octubre del año 2016, sin embargo, este paso electoral no se llevó a cabo debido a la declaración de un fraude por parte del bloque opositor en la recolección de firmas para el 1%:

El CNE justifica la decisión por las medidas cautelares dictadas por diferentes jueces de primera instancia (de Apure, Aragua, Bolívar y Carabobo) donde fueron admitidas a trámite querellas criminales presentadas por el oficialismo contra la recolección de firmas de abril.

El oficialismo había denunciado entonces un fraude masivo cuando la oposición dijo tener las firmas del 1% del electorado para solicitar el revocatorio. (Redacción BBC, 2016).

Posteriormente, y luego del dictamen del CNE acerca de la suspensión del referendo revocatorio y las elecciones regionales programadas para diciembre de 2016, para finales de marzo de 2017, el TSJ tomaría la decisión de destituir a la Asamblea Nacional, donde 7 magistrados pasarían a encargarse de las funciones de los 167 diputados electos.

La Sala Constitucional de la máxima instancia judicial de la revolución emitió hace unas horas su sentencia número 156, que declara la "omisión inconstitucional parlamentaria".

De esta forma, siete magistrados nombrados a dedo por el chavismo sustituyen a los 167 diputados elegidos en las elecciones de diciembre de 2015. El Supremo ha emitido más de medio centenar de sentencias contra el Parlamento y la oposición hasta llegar a su última decisión, hecha pública durante la noche. (Lozano, 2017)

A pesar de la suspensión de la medida emitida por el TSJ, la dirigencia de la oposición empezaría a convocar una serie de movilizaciones en búsqueda de 4 objetivos: apertura del canal humanitario, respeto a la constitución, liberación de todos los presos políticos y elecciones generales. La situación de protestas y movilizaciones masivas presionaría a la contraparte y surgiría la propuesta del presidente Maduro de convocar una Asamblea Nacional Constituyente, apostando por el cambio del sistema político y removiendo de una vez por todas la autoridad o figura de la Asamblea Nacional electa en diciembre del 2015.

El mandatario convocó una Asamblea Nacional Constituyente (ANC), con el fin de "reformular el Estado y redactar una nueva Constitución".

Maduro aseguró que la nueva Carta Magna será un "perfeccionamiento" del plan revolucionario de Chávez, quien gobernó entre 1999 y 2013.

Esta vez, dijo, la Constituyente será "comunal, campesina, obrera".

El presidente dio el paso, considerado por algunos como histórico, en medio de la oleada de protestas masivas antigubernamentales del último mes.

La crisis política que atraviesa el país, sumada a escasez de alimentos y medicinas, una moneda devaluada y altos índices de criminalidad han contribuido al descontento popular. (Sulbarán Lovera, 2017)

La oposición, que durante meses ha exigido la celebración de unas elecciones generales, dijo de la convocatoria que es "*la consumación de un golpe de Estado*" del presidente a la Constitución y se solicitó que continuasen las manifestaciones de calle como una medida de presión contra el gobierno.

Es así, como del lado oficialista se hacía necesario crear movilizaciones que respaldaran al gobierno y por ello, en el sector público se radicalizó la tendencia de adhesión política por parte de los entes pertenecientes al Estado para con sus trabajadores, a través de hostigamientos y amenazas con la pérdida de sus puesto de trabajo, si los mismos se negaban a participar en actividades cónsonas en apoyo al gobierno.

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa (SNTTP) denuncia el despido y la persecución contra los trabajadores de la Dirección de Prensa del Metro Los

Teques y exige a Farith Fraija, presidente de esta institución pública, velar por el derecho a la estabilidad laboral y condenar y revertir estas acciones que atentan contra principios fundamentales.

Trabajadores de la instancia denunciaron que el Gerente de Relaciones Públicas, desconociendo la inamovilidad laboral, ha despedido al menos a 5 trabajadores del departamento de prensa alegando razones políticas, en los últimos 6 meses.

Destacan los casos del diseñador Ramliz Márquez y la periodista Carla Lara, despedidos por no presentarse en la convocatoria oficialista del pasado 19 de abril.

Estos trabajadores se ampararon ante el Ministerio del Trabajo, por lo que desde el SNTT exhortamos al ministro del Trabajo, Francisco Torrealba, a atender el caso y ordenar el reenganche de ambos. (Colegio Nacional de Periodistas, 2017).

Con el paso de los días y cerca de la elección de la ANC estipulada para el 30 de julio de 2017, la MUD propuso elaborar una “consulta popular” dos semanas antes de dicha elección, donde se anunciaría el rechazo y desconocimiento o no de la constituyente propuesta por Nicolás Maduro, el rechazo o no sobre las actuaciones de las FANB bajo el marco de la protestas y la conformación de un nuevo gobierno de transición; para este día los resultados de participación fueron de 7.535.259 tanto a nivel nacional como en el exterior, demostrando además por una amplia mayoría que se rechazaba y desconocía la ANC próxima a ser convocada así como también la actuación de las FANB en las manifestaciones y se estaría de acuerdo con la renovación de los poderes públicos, creando un gobierno de Unión Nacional capaz de restituir el hilo constitucional. (NotiEspartano.com, 2017)

Adicionalmente, para este proceso la dirigencia opositora había anunciado que los libros o actas serían incinerados para evitar cualquier propagación con la información de los votantes con la intención de proteger a los empleados públicos, quienes podían sentir temor de ejercer su derecho al voto en esta oportunidad, debido a los antecedentes como la “Lista de Tascón” o “La lista de Cabello”, las cuales provocaron oleadas de despidos, así como hostigamientos en el sector público.

Tras concluir los primeros conteos de los votos de la consulta popular convocada por la oposición contra el régimen chavista, las autoridades de la Mesa de Unidad Democrática iniciaron la anunciada quema de las actas electorales, medida decidida como una precaución ante posibles represalias del oficialismo contra los votantes.

"Los cuadernos electorales serán eliminados, serán destruidos para resguardar la identidad de quienes participen. Seremos meticulosos al registrar la voluntad de los venezolanos", había anunciado en rueda de prensa el diputado Juan Andrés Mejía, como una medida para garantizar seguridad a los participantes del plebiscito. "No vamos a dejar que ningún (funcionario) del Gobierno tenga acceso a los nombres y apellidos de la gente" que participe en la votación, remarcó. (Infobae, 2017)

Posteriormente, a medida que se acercaba la fecha de la elección, la presión internacional aumentó solicitando la suspensión de la convocatoria a la ANC y a su vez desde el gobierno, lejos de atender al llamado internacional, se insistió en la importancia de involucrar a la mayor cantidad de venezolanos posibles en el proceso electoral, presionando especialmente a los trabajadores del sector público.

La fiscal general, Luisa Ortega Díaz, aseguró este martes que ha recibido “96 denuncias de funcionarios públicos que han sido amenazados” con el objeto de que sufraguen este domingo en el proceso de escogencia de los 545 miembros de la Constituyente.

“Se amenaza a las personas para que vayan a votar por la Constituyente, cuando el voto debe ser libre, se amenaza con que se va a quitar la bolsa CLAP (alimentos a precios subsidiados que reparte el gobierno), el carnet de la Patria (documento para tener acceso a los programas sociales), las casas, las misiones (programas sociales)”, censuró Ortega Díaz, figura emblemática del chavismo que se distanció de Maduro a finales de marzo tras señalar la “ruptura del orden constitucional”.

La oenegé Provea informó que ha recogido “denuncias de víctimas de coerción por parte de instituciones del Estado para obligarlos a participar en las fraudulentas elecciones de la Asamblea Constituyente”.

Las tácticas de intimidación no se limitan a un eventual despido por abstenerse de sufragar, sino que los superiores exigen a sus empleados llenar planillas con los nombres de otros 10 o 15 votantes que se comprometen a movilizar el domingo. (Peñaloza, 2017)

El Domingo 30 de Julio, se llevaron a cabo las elecciones de la Asamblea Nacional Constituyente y en dicho proceso, dados los resultados parciales, la Presidenta del CNE informó al país que se contó con *“la participación del 41,53 por ciento del padrón electoral (8.089.320 venezolanos)”* (Telesur, 2017). Esta información fue difundida a través de la prensa nacional y periódicos internacionales, sin embargo, desde la página web oficial del Poder Público, no es posible acceder a los resultados finales del proceso despertando suspicacia en diversos grupos con respecto a la transparencia y credibilidad de los resultados.

El número de electores según la Diputada Delsa Solórzano fue bastante menor a lo indicado por el CNE asegurando que la participación arduamente alcanzaría el 9% del padrón electoral, dada la abstención de los venezolanos ante el proceso y asomando la posibilidad de un maquillaje en las cifras por parte del ente de hasta un 30 y 40 % los participantes. (Noticia al día, 2017)

Posterior a ello, el día, Lunes 31 de Julio, se presentaron nuevamente episodios discriminatorios en el sector público donde fueron tomadas represalias contra los trabajadores que no formaron parte de los electores del proceso llevado a cabo horas antes, aumentando el número de denuncias por amenazas de despido y despidos injustificados impulsados por motivos netamente políticos.

Juan Gómez, dirigente sindical de la Corporación Venezolana de Guayana, casa matriz, indicó que solo 200 de 2.500 trabajadores de CVG votaron el 30 de julio. *“El lunes la máxima directiva estaba molesta y reclamó a los gerentes porque no llevaron a la gente a los centros electorales”*, expresó. Gómez precisó: *“Citaron a varios gerentes de la clasificación de cargo 99 que no acudieron a votar y van a aplicar medidas contra ellos”*.

Así mismo, otros funcionarios públicos realizaron denuncias en las cuales aseguran que el Partido Socialista Unido de Venezuela incide en el manejo de los recursos humanos

en empresas del Estado, decidiendo qué trabajadores deben desincorporarse de la organización por abstenerse a participar en el proceso electoral.

El gobierno ordenó a los organismos de la administración pública y empresas del Estado enviar directamente las nóminas de personal al PSUV, para que el partido decida los despidos de los funcionarios y obreros que no participaron en la elección de la asamblea nacional constituyente del domingo, denunció José Bodas, directivo de la Federación Única de Trabajadores Petroleros de Venezuela.

El representante de la Futpv manifestó que fuentes allegadas al Ministerio del Trabajo le confirmaron esa instrucción, en la que los departamentos de Recursos Humanos tienen que actuar coordinadamente con el PSUV.

“No quieren admitir que la mayoría de los trabajadores del sector público se abstuvo de votar porque rechaza la política totalitaria, antidemocrática y antiobrera del gobierno de Nicolás Maduro”, dijo el sindicalista.

Bodas agregó que el partido oficialista también tiene las listas del Consejo Nacional Electoral que cotejará con las nóminas. Preciso que la purga incluye todos los niveles de la nómina, pero harán énfasis con sanciones ejemplarizantes a los gerentes que se abstuvieron de votar o no lograron cubrir la cuota de electores a trasladar a los centros de votación. (Díaz, 2017)

Entre los despidos vivenciados por los funcionarios podrían encontrarse trabajadores con tendencia oficialista que formen parte del llamado “chavismo crítico” y no hayan participado en las votaciones, marcando entonces una nueva fase en los actos discriminatorios que han surgido en el área laboral con el gobierno actual y podría continuar agravándose la terrible situación por la que atraviesan los trabajadores. (Díaz, 2017)

Así mismo, el portal de noticia NTN24 reseño la denuncia realizada por el Sindicato de Trabajadores de las Telecomunicaciones, Similares, Afines y Conexos del Distrito Capital en la cual expone la desincorporación de 40 empleados de la CANTV quienes han sido jubilados sin su consentimiento para poder incorporar jóvenes entre 15 y 35 años que formen parte del Plan Chamba Juvenil impulsado por el presidente de la República, Nicolás Maduro.

El sindicato en vocería de su presidente, Jesús Veliz, aseveró que estos despidos son ilegales e injustificados. “Desde junio hasta la fecha se han registrado 42 expulsiones suscitadas en hechos irregulares” (...)

Adriana Liendo, quien desde hace más de 15 años se desempeñó como trabajadora en la empresa señaló que hace un mes recibió un reconocimiento por su labor y 10 días después, la despidieron. Acción que considera se debe a que la directiva de la compañía pretende incluir a las personas inscritas en el plan.

Dicho plan es una nueva estrategia del gobierno para intentar mitigar el desempleo juvenil que se vive en el país y para formar parte del mismo los interesados deben poseer el llamado “carnet de la patria” documento de identidad electrónico con tendencia oficialista que dificulta la obtención del empleo para los trabajadores con posición política contraria que no estén dispuestos a adherirse a dicho sistema político.

Esta serie de acontecimientos permiten entender el desarrollo de cómo se han presentado desde los inicios del proyecto político oficialista, la realidad venezolana de aproximadamente el 20% de la fuerza laboral nacional, quienes pertenecen a empresas del Estado, así mismo enmarcan y contemplan hitos discriminatorios que refuerzan la pertinencia del estudio.

CAPÍTULO V

MARCO METODOLÓGICO

En toda investigación es necesario desarrollar una estrategia en la cual se definan y apliquen aspectos de tipo metodológico que permitan emplear procedimientos empíricos para evaluar el fenómeno de interés y alcanzar los objetivos planteados dando así respuesta

a la pregunta de investigación. Este apartado buscará contestar fundamentalmente cómo se llevará a cabo esta investigación que busca conocer las vivencias de discriminación laboral por opinión política. Por ello es necesario definir diseño y tipo de investigación, unidad de análisis, población y muestra, definir las variables en términos operacionales, los procedimientos para la recolección, procesamiento y análisis de los datos, algunos aspectos inherentes a la factibilidad, así como las consideraciones éticas principales.

1. Diseño y tipo de investigación

La finalidad de esta investigación, es conocer a profundidad la vivencia de discriminación laboral por motivos políticos en los trabajadores de la CANTV. Las personas involucradas en este fenómeno se encuentran dentro de una realidad construida por las interpretaciones que ellos mismos hacen de su experiencia. Por ello, la metodología más apropiada para este tipo de investigación es la cualitativa, pues se encuentra destinada a la descripción, comprensión y análisis de los fenómenos de estudio en su totalidad, esto basándose en las experiencias y relatos de las personas que se encuentran involucradas (Krauser, 1995). A su vez, esta investigación tiene un alcance descriptivo debido a que busca reseñar los sentimientos, las emociones y los pensamientos que surgen de la discriminación que los trabajadores padecen.

En este sentido, el diseño de investigación que mejor se adapta a los fines de la misma es el diseño no experimental, ya que este se orienta a la observación de fenómenos tal y como se presentan en su contexto natural, sin manipulación alguna o control deliberado de las variables. (Gómez, 2006)

Particularmente esta investigación considera el año 2017 como período de observación del fenómeno, por ello, este será un estudio transversal ya que *“su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”* (Gómez, 2006, Pág. 102)

2. Unidad de Análisis, Población y Muestra:

La unidad de análisis del presente estudio se encontró constituida por cada trabajador de la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (CANTV).

A partir de esto, podemos definir la población o universo, el cual estará conformado por la nómina de trabajadores de CANTV, la cual se encuentra actualmente constituida por 22.000 empleados aproximadamente.

A los efectos de esta investigación cualitativa, la muestra es no probabilística. De hecho, es un muestreo intencionado el cual *“no se elige con criterios de representatividad estadística sino con criterios de representatividad del discurso, (...) que mejor puedan responder a la pregunta de investigación y que posibiliten conocer, describir e interpretar el fenómeno estudiado en profundidad”* (Vázquez, M y Ferreira, M, 2006, pág. 43)

Como técnica de muestreo y en consonancia con el muestreo no probabilístico, este estudio empleara el método *bola de nieve*. Según Bisquerra (2006) este es un *“método propio de la investigación cualitativa”* (p. 149) el cual consta de localizar a ciertos individuos que cumplan con los criterios de la muestra para conformarla y a su vez, estos remitan a otros participantes, ayudando a que la muestra aumente hasta alcanzar la *“información suficiente”* capaz para dar respuesta a la pregunta de investigación. Esa información suficiente no depende de un número exacto de participantes pues, *“el poder de la muestra no depende del tamaño, en general pequeño en este tipo de estudios, sino en qué medida la unidad de muestreo aporta una información rica, profunda y completa”*.

Sin embargo, se cumplieron ciertos criterios para que los participantes pudieran ser considerados en el presente estudio, los cuales se señalan a continuación:

1. Personas que trabajen actualmente en la sede principal de la CANTV.
2. Individuos que posean 2 o más años laborando en la organización.
3. Trabajadores que en contra de su voluntad hayan tenido que realizar cualquier tipo de actividades de carácter político como actividad inherente al cargo.

Para poder contactar a los participantes, los investigadores contaron con el apoyo un informante clave dentro de la organización quien fue el puente para lograr acceder a la misma y realizar la búsqueda de la muestra de manera intencional hasta alcanzar toda la información requerida para conocer las distintas vivencias de discriminación laboral por opinión política.

3. Variable: definición conceptual.

Para lograr estudiar la discriminación laboral por opinión política es necesario establecer su definición conceptual, ya que, esto con su identificación en el contexto y su posterior análisis.

La discriminación basada en las ideas políticas suele referirse a las actividades de las personas que se oponen a los principios políticos establecidos, o que simplemente delatan opiniones distintas. Este derecho está inextricablemente vinculado a la protección de la libertad de expresión, que incluye la de la expresión de las ideas políticas, de modo que las personas o grupos puedan influir en las decisiones políticas, económicas y sociales. (OIT, 2011, p.47)

4. Estrategia para la recolección, procesamiento y análisis de datos

Para lograr dar respuesta a la pregunta de investigación es necesario establecer una estrategia metodológica en la cual se concrete qué técnica de recolección de información se utilizará, cuál será la estructura del instrumento y la logística para la elección de los sujetos que pueden participar en el estudio, así como la herramienta que se pretende utilizar para el análisis de los datos recolectados.

En primer lugar, para la recolección de datos referentes al fenómeno se utilizó la entrevista a profundidad, pues este método ayuda a recoger la mayor calidad y cantidad de información posible acerca de las vivencias de discriminación por opinión política en los trabajadores de la CANTV. Esta técnica consiste en una construcción conjunta de significados mediante la comunicación con los entrevistados, la cual surge por el intercambio de información constante por parte de las participantes a partir de las preguntas que los investigadores les realizarán. (Janesick, 1998, citado por Hernández et al, 2006).

Para ello se diseñó un guión en donde se formularon preguntas que respondiesen a los objetivos de la investigación; el mismo sirvió como patrón para encauzar las entrevistas, ya que, se buscó que la comunicación entre los participantes y los investigadores fuera fluida y lo más natural posible. Dicho guión es semi-estructurado para contemplar posibles modificaciones a lo largo de la entrevista porque pudiesen surgir interrogantes, las cuales requirieron de nuevas preguntas para ser clarificadas.

Para certificar la validez del instrumento, se realizó la prueba de juicio de expertos la cual es *“una aproximación cualitativa que busca encontrar cierto consenso entre la opinión de un conjunto de expertos en el tema en cuestión”* (Martínez, A., 2001, pag. 15). Ese conjunto de especialistas está conformado por tres, cinco o hasta siete expertos en el tema de interés y estos fueron quienes certificaron si el guión realizado por los investigadores realmente mide la variable que se desea estudiar. (Silva, 2010). En la presente investigación se contó con la validación de los siguientes expertos:

1. Licenciado, Tito Ivan La Cruz, Director de la Escuela de Ciencias Sociales en la Universidad Católica Andrés Bello (Período 2012-2016)
2. Ingeniero, Servando Carbone, Coordinador Nacional de UNETE.
3. Licenciada, Ana Pina Bracho, Profesora de Metodología en la Escuela de Letras en la Universidad Católica Andrés Bello.

Luego de configurar el guión y someterlo a las pruebas de validez, fue momento para los investigadores de salir a campo. Las entrevistas que se llevaron a cabo, fueron realizadas personalmente y de manera individual con los participantes que integraron la muestra, fuera de la organización para brindarle confidencialidad a los sujetos. Las entrevistas fueron grabadas (solo audio) para llevar registro del verbatim y luego ser transcritas para su posterior análisis.

La técnica de análisis de los datos que se empleó fue el análisis de contenido, la cual *“es una técnica de investigación destinada a formular, a partir de ciertos datos, inferencias reproducibles y validas que puedan aplicarse a su contexto”* (Krippendorff, 1990, p. 28). Es decir, esta técnica estará orientada a la creación de conceptos e hipótesis que emergerán de la información recabada y de su contexto propio.

Partiendo de esto, se crearon categorías de significados, procedimiento conocido como codificación abierta, el cual consiste en identificar conceptos y sus cualidades. A su vez, se generarán indicador que representen características puntuales de dichas categorías. (Strauss y Corbin, 2002; Hernández et al, 2006) y que ayudarán a la comprensión profunda de la problemática.

5. Factibilidad del estudio

Para poder llevar a cabo esta investigación resultó necesario evaluar la factibilidad del estudio, es decir, evaluar si se disponía de los recursos y las condiciones mínimas necesarias para efectuar el mismo. Entre estos aspectos encontramos el acceso a los sujetos que fueron estudiados, ubicación física/geográfica y recursos materiales.

La factibilidad de acceso a los sujetos del estudio es un aspecto cubierto ya que se cuenta con un informante clave dentro de la organización el cual servirá como puente para que los investigadores puedan alcanzar la muestra; y aunque ciertamente se pueden encontrar a los sujetos, el deseo o voluntad de estos es un elemento clave para que participen en el estudio, ya que, si no están dispuestos a expresar sus vivencias de discriminación laboral, sea por miedo o por vergüenza, no habría manera de extraer la información y llevar a cabo la investigación.

El análisis de factibilidad física/geográfica estará relacionado con la localidad en la que se llevaran a cabo las entrevistas, pues como ya se expuso anteriormente, estas no serán realizadas dentro de la organización para así mantener una conversación más fluida con los participantes basada en la confianza y la seguridad de que se les está reguardando la identidad y de que nada de lo expuesto pondría en riesgo su empleo. Estas entrevistas serán realizadas en el lugar que escoja el participante.

De igual manera, es necesario evaluar la factibilidad con respecto a la disponibilidad de recursos materiales. En cuanto a recursos materiales se refiere, los investigadores contaron con los equipos de grabación y registro que la investigación requiere como los son grabadora y computadoras.

6. Consideraciones éticas

Es necesario plantearse una serie de consideraciones éticas para llevar a cabo esta investigación ya que la misma toca temas personales sumamente sensibles como la discriminación, que además pudiese poner en riesgo el trabajo de los sujetos involucrados sino se le diese el tratamiento riguroso de confidencialidad que exige, por ello, los investigadores aseguran que el grupo vulnerable gozará de confidencialidad plena.

Para garantizar dicha confidencialidad y resguardar la identidad de los sujetos, los nombres y sus cargos no serán publicados; estos serán tratados como “sujetos” para cumplir con el anonimato requerido. Los mismos, pudiese cambiar de opinión y retirarse del estudio si sus intereses y preferencias no son congruentes con la finalidad de esta sin que esto represente algún tipo de sanción, ya que, solo deben participar trabajadores que consientan la idea de pertenecer al estudio.

Es importante hacer énfasis en que los resultados arrojados por este estudio serán utilizados únicamente para fines académicos bajo el consentimiento de los trabajadores afectados, ya que, al finalizar la investigación, los investigadores pretenden extender los resultados alcanzados por la investigación a sus protagonistas para que estos puedan percibir las conclusiones a las que llegó el estudio.

CAPÍTULO VI

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

De acuerdo a la descripción de la metodología cualitativa empleada en la presente investigación, se utilizó como herramienta para la recolección de los datos, entrevistas a semi-estructuradas a profundidad, las cuales fueron transcritas⁶ y analizadas para crear conforme al criterio de repetitividad categorías y sub-categorías que ayudaran a agrupar la información y asignarle un sentido con el fin de dar respuesta tanto al objetivo general como a los objetivos específicos de la investigación.

Por ello, se procede a señalar cuatro matrices producto de la codificación abierta de las entrevistas, correspondientes a las (4) categorías y sus consecuentes sub-categorías que emergieron con el análisis de las declaraciones de los informantes. Las mismas serán abordadas de manera individual y desarrolladas a profundidad en cada sub-categoría y en ellas se encontraran todos los *verbatim*s que conforman la clase.

Cuadro 1. Carencia de libertad de expresión:

Categorías		Subcategorías
Carencia de libertad de expresión	de	Prohibición de expresión de ideales políticos adversos al curso de acción del Estado.
	de	Censura de opinión política

1.1 Prohibición de expresión de ideales políticos adversos al curso de acción del Estado.

Entre las narrativas de los sujetos, surgieron diversas declaraciones que permiten conocer qué acciones impiden o prohíben a los trabajadores la libre expresión de ideales políticos que divergen del curso de acción que ha decidido tomar el Estado. Inicialmente, en la etapa de selección, la organización incluye dentro de la batería de pruebas, un test ideológico que busca indagar sobre la postura política de los candidatos que aplican para cargos en CANTV. No obstante, en la página oficial de la compañía en la descripción de dicho proceso de selección, este filtro no es mencionado y se infiere que se trata de un

⁶ La transcripción de las entrevistas podrá ser encontrada en los anexos del estudio, específicamente en el Anexo C.

lineamiento paralelo de corte netamente político que la unidad de Recursos Humanos toma en cuenta al momento de incorporar a un trabajador a la organización, siendo este un elemento que puede influir negativamente en el proceso de un candidato calificado para el cargo con tendencia opositora. De cara al primer encuentro con la organización, los aspirantes pueden cohibirse de mostrar su verdadera tendencia política, apostando inclusive por señalarse adeptos al gobierno para de esta forma, quedar seleccionados.

Sujeto 1:

“Al ingresar hay una prueba (eehm) una prueba de corte político que debes aprobar.(...) consiste en dos partes, hay una prueba escrita que tiene que ver con temas de actualidad política y condiciones políticas del país, (...) recuerdo una de esas preguntas claramente, es *defina las causas que usted considera que son de la guerra económica*, esa es una escrita, que tiene una parte de selección simple, una parte de desarrollo y hay otra, (...) hay otra que es ya una entrevista propiamente, con una persona que te pregunta cara a cara: *cuál es tu posición política, con qué cosas estás de acuerdo y en desacuerdo con el gobierno*, básicamente te parafrasea las mismas preguntas del cuestionario, te vuelve a preguntar las *causas de la guerra económica, cuál debería ser la posición de Venezuela con respecto a los ataques internacionales y los bloqueos internacionales*. Es una entrevista y una prueba de corte político y conocí casos de personas que llegaron muy francamente a decir que son opositores o que aquí no existe guerra económica y no ingresaron a la organización.”

Adicionalmente, existe un interés de parte de ciertas unidades al tratar de averiguar cuál es la posición ideológica que sostienen los empleados, por tratarse de una empresa del Estado, en donde no se diferencia este último del partido del gobierno:

Sujeto 1:

“Con esa gerencia recién ingresando, una de las primeras cosas que preguntaron fue “definanme aquí” le preguntan a un chavista... “quienes son chavistas y quienes no” y lo sé porque una de esas personas chavistas, es mi amigo, tenemos buen trato y me comentó “mira, tuvimos una reunión en donde nos preguntaron y

tuvimos que señalar con la lista de trabajadores quienes eran chavistas y quienes no”.

De igual manera, se evidencia control de los canales de información de la organización a través de la publicación de información de carácter partidista oficialista, dándose a conocer que la compañía contractualmente debe contar con una cartelera sindical en cada piso de las centrales de trabajo, y que las mismas recientemente han sido intervenidas por los funcionarios. El Sujeto 2 asegura: *“Los tipos violentaron la cartelera y ahora tienen allí puros avisos de Chávez y todo lo que su ideología”*, prohibiendo de esa manera la libertad de expresión del gremio sindical.

Además, en la organización es común visualizar por distintos medios, sean estos afiches, almanaques, fotos o material P.O.P, así como protectores de pantalla, la difusión de propaganda y campaña ideológica asociadas al proyecto político del gobierno, que no pueden ser retiradas por los empleados aunque estos se encuentren sin su consentimiento en el puesto de trabajo de los funcionarios. El Sujeto 1 indicó: *“Aunque yo no lo haya puesto tengo afiches y mensajes alusivos a temas políticos que no puedo quitar porque no decidí yo colocarlos”*, guardando congruencia con las declaraciones del Sujeto 2: *“eso es puro Chávez y Nicolás en el fondo de pantalla, en almanaquitos, en fotos, en afiches y en calcomanías, de todo, una cosa monstruosa”*.

Así mismo, no son aceptadas emisiones de opiniones distintas tanto dentro de la organización como fuera de ella, con especial énfasis en las publicaciones en redes sociales, ya que, está presente el control y monitoreo de las mismas como una práctica para indagar acerca de la postura política de los trabajadores. Esto lleva entonces a que los trabajadores procuren no hacer uso de las redes sociales como Facebook o Twitter para publicar mensajes políticos por temor a ser expuestos en la organización por temor a represalias. La metodología para lograr el monitoreo y control utilizada comienza con el seguimiento clandestino de interacciones en redes y sus comentarios y puede surgir no solo desde departamentos especializados sino desde empleados adeptos al gobierno que pudiesen elevar dicha información a sus superiores para que se tomen acciones . El Sujeto 6 destaca lo indirecta de esta práctica indicando que: *“Todo puede estar normal y lo que tú no sabes es que están pendiente de las cosas que haces, de lo que dices y hasta de lo que escribes en las redes sociales.”*. De la misma manera el Sujeto 3 sostiene: *“el que pone*

algo en contra del gobierno por Facebook lo botan” y expone que en una ocasión una de sus compañeras de tendencia oficialista, casi lo delata: “una vez hice un comentario en Twitter y bueno última vez que lo hice (...) ella me dijo “mira lo que pusiste” y menos mal que era amiga mía y no lo pasó pero me dijo que tuviera cuidado con lo que ponía”.

Por otro lado, se percibe la difusión e imposición de mensajes de carácter político en apoyo a la línea partidista del gobierno que nacen desde el partido oficialista, dilucidando la más flagrante de las prohibiciones reflejadas en carteles dispuestos en áreas comunes de la organización y el Sujeto 1 expone: *“en los pasillos ves las carteleras con los mensajes de “Aquí no se habla mal de Chavez”, la cara de Chávez, la cara de Maduro”, mientras que el Sujeto 2 sostiene: “Una frase específica que ellos tienen es que “Aquí no se habla mal de Chávez””, el Sujeto 3 señala: “estuvo de moda “Aquí no se habla mal de Chavez” y el Sujeto 4 coincide: “tú puedes ver cómo están puestos los carteles de “Aquí no se habla mal de Chávez”” y en esa línea dicho lema, a criterio del Sujeto 9 “es un eslogan que se ha manejado aquí desde hace mucho”.*

Sin embargo, el Sujeto 3 indicó que *“Desde que murió Chávez, empezó a bajar la tensión, ya no le paran tanto, como todo el país” y aseguró así que “ya esa tensión casi no existe, más bien (...) los chavistas andan más bajo perfil”, no obstante, se percibió cierta inconsistencia entre la actitud y esta última respuesta, ya que, el mismo sujeto insistió en varias oportunidades en mantener cierta discreción con la divulgación de los resultados de la entrevista, así como solicitó cambiarse de asiento una vez empezada la misma por temor a que una compañera de ideología oficialista que por aleatoriedad se encontraba en este espacio neutro y cercana, escuchara sus declaraciones.*

Lo que llama poderosamente la atención de los investigadores reposa en la autocensura de comentarios y contenidos que son manejados en las redes sociales personales de quienes laboran en CANTV, así como la normalización o confusión entre Estado, gobierno y partido presente en una de las declaraciones obtenidas de las entrevistas, donde se califica de “lógico” la postura exclusivamente oficialista presente en la entidad.

1.2. Censura de opinión política.

La censura de opinión política contraria al oficialismo se encuentra expresa dentro de la organización y la autocensura cohabita junto a ella como un mecanismo utilizado por los trabajadores por miedo a ser objeto de amenazas o desmejoras de carácter laboral por su tendencia política. Debido a la emisión de los mensajes de prohibición explicados anteriormente, resulta sencillo comprender por qué existe sigilo y en sí, la autocensura en cuanto a la emisión de posturas políticas en CANTV. A consideración del Sujeto 1 *“hay muchas personas opositoras dentro de la organización”* sin embargo todos deben ser muy silenciosos, ya que, expone: *“todo es muy discreto, muy callado, todos procuran no conversar, precisamente por el tipo de organización”*. Los Sujetos 5 y 6 expresaron: *“Todos o casi todos pensamos igual pero pocos hablan por ese miedo”* y *“prefiero no expresar mi tendencia política y no hacer comentarios en lo que es esa parte”* respectivamente, sumado a las declaraciones del Sujeto 9 quien asegura: *“Nunca hablamos de política porque es un tema muy álgido y sobre todo ahí en la empresa que ahora es pública. Yo evito en lo posible de hablar de política.”*, por otra parte, el Sujeto 3 considera que hay una libertad a medias pues expone: *“hasta cierto punto sí podemos expresarnos libremente, claro (...), si llegara una persona con un nivel más, un cargo bien bien alto, no lo podemos hacer”* y da a conocer que su apertura dependerá de quienes se encuentren en su entorno.

Se debe resaltar que si bien existe una posición predeterminada por parte de la empresa para controlar la emisión de mensajes de carácter político, el comportamiento de los entrevistados es, en la mayoría de los casos, discreto al momento de expresar su opinión política en el ambiente laboral. Cabe mencionar, que para la presente investigación se recibió la negativa por parte de dos sujetos contactados para conformar la muestra; el rechazo partió del miedo a represalias en su contra, aun cuando el anonimato de su identidad se garantizaba, por lo que se resalta nuevamente la autocensura por temor a las amenazas que se pudieran vivenciar en CANTV.

Cuadro 2. Hostigamiento:

Categorías	Subcategorías.
------------	----------------

Hostigamiento	Amenazas de despidos por motivos de opinión de política.
	Tratos vejatorios por motivos de opinión política.
	Dificultad para ascender en la organización por motivos de opinión política.
	Persecución y monitoreo político.

2.1 Amenazas de despidos por motivos de opinión política:

Las amenazas de despido también se encuentran presentes en la CANTV y aunque afortunadamente no son llevadas al acto hasta el momento según lo recabado en la muestra se puede observar que la intensidad de las mismas varía dependiendo del departamento. Esta arista vinculada a las amenazas de despidos por motivos de opinión política puede darse tanto de forma directa como indirecta, siendo esta última la práctica más común. Mediante reuniones dentro de la organización se insiste a los trabajadores a participar en actividades que no están directamente relacionadas a sus perfiles de cargo y que resguardan un sentido político, a ser más colaboradores con ellas pues existe la posibilidad de que sean desplazados de la organización al no mostrarse adeptos a las actividades que apoyan al gobierno.

Esta práctica ha sobrepasado la barrera del hostigamiento convirtiéndose en una realidad dentro de CANTV, pues son conocidos diversos casos de trabajadores despedidos por razones de opinión política, sin embargo, entre los criterios de escogencia de la muestra se encontraba la necesidad de informantes activos en la empresa por lo cual no hay testimonios de trabajadores desincorporados por dichos motivos.

Las amenazas vivencias pueden surgir a raíz de la evasión de participación a un tipo de actividades vinculadas directamente con el gobierno, tal como comenta el Sujeto 1:

“Las personas que nos negamos a participar en ese proceso, yo fui uno de esos, luego nos llamaron la atención y en una reunión básicamente con nosotros, nos hicieron como una alerta con que teníamos que ser colaboradores con respecto a ese tipo de actividades (...) y de alguna manera es posible que incluso pudieras salir de la organización.”

Así mismo, las amenazas pueden surgir luego de la identificación del trabajador como opositor aun cuando este se encuentre protegido por algún fuero, tal es el caso del Sujeto 2, quien compartió:

“Te lo van diciendo, “tú no vas a durar ahí”, que te van a sacar y que en el momento que salgas vas a quedar desprotegido del fuero (...) y que con fuero y todo ellos también te pueden botar pues y defiéndanse como ustedes puedan.”

Lo indirectas que pueden resultar estas amenazas a los trabajadores llevan al Sujeto 1 a afirmar: *“No es que me boten, no es que me lo digan pero es como si te lo hicieran saber, que no están muy cómodos contigo.”* y considera que la organización va *“presionando para que renuncie”* para lograr la intimidación de los colaboradores, una vez que se encuentra evidenciada una postura política contraria.

Otros trabajadores aseguran no haber recibido una amenaza de despido por motivos de opinión política ya que no se adentran en esos temas; Entre estos sujetos, se encuentra el Sujeto 5 quien asegura *“personalmente, no las he vivido. Como les comente tengo un amigo que fue botado por decir que no estaba de acuerdo con lo que está pasando”* y el Sujeto 6 el cual asegura: *“Sí tengo conocidos y compañeros que fueron sacados de la organización por decir que no estaban de acuerdo con cómo se estaban haciendo las cosas en el país”*. Estos participantes si bien personalmente no han sido objeto de ningún tipo de intimidación, estos conocen o han oído acerca de la desincorporación de trabajadores de la compañía por motivos netamente políticos.

Particularmente el Sujeto 7 expone: *“hasta ahora yo no he visto nada que nos vayan a despedir en mi caso muy particularmente. Ojo, he escuchado muchos chismes de pasillo de personas que han sido despedidas o removida de los cargos por pensar diferente”* calificando de inciertas las causas de los despidos.

El Sujeto 8 manifestó que no han vivenciado jamás una amenaza de despido y que tampoco ha visto que esta práctica se lleve a cabo dentro de la organización pues compartió: *“hasta ahora no. Por lo menos en cuanto a mi perspectiva, no lo he visto realmente”* y manifestó firmemente que no era político sin profundizar en el tema.

2.2. Tratos vejatorios por motivos de opinión política:

Los trabajadores sufren de tratos vejatorios directamente relacionados con la remuneración, el menosprecio del trabajo, la exclusión y la marginación. A pesar de esto, la presencia o ausencia de los tratos vejatorios está asociada directamente con el departamento en el que se encuentra inmerso el funcionario, dando paso a la deducción de que la discriminación por motivos de opinión política opera de maneras distintas dependiendo de la gerencia.

Una vez pronunciada una postura o tendencia política contraria o negarse a participar en eventos de corte político organizados por el oficialismo, son manifestados maltratos como consecuencia de dicha revelación o negativa a *“colaborar con el proceso”*, siendo este el mecanismo para causar un efecto de rendición y con ello, la renuncia de los trabajadores de corte político adverso al gobierno. No obstante, lo indirecto de la práctica dificulta no solo su detección sino también obstaculiza la denuncia por parte de los trabajadores.

El Sujeto 2 asegura:

“Sí, te la aplican, de verdad, no es que es que te lo dicen si no que te la aplican. Con respecto al salario de acuerdo al tiempo y al cargo que yo tengo, yo debería tener un salario muy distinto al que tengo ahora, por lo menos el doble de lo que tengo ahora y no ellos te retienen el salario para que tú te rindas”

El sujeto 2 también agregó: *“No ha habido otra cosa que “si tú no estás conmigo, tú eres desechado” “tú no marchas conmigo, así no seas de mi tolda, estas desechado”* y vincula dichos maltratos con su posición política pues agrega: *“Eso es en todos los sindicatos que sean contrarios, esos son marginados de verdad, eso no es que es mentira, lo marginan a uno bárbaramente”*. Así mismo, denuncia: *“Nosotros a veces entramos a CANTV y nos sigue la gente de seguridad como que si fuéramos unos hampones, (...) Es un acoso pues.”*

El Sujeto 1, por su parte expresó que específicamente la gerencia de la que él forma parte cuenta con una actitud bastante arbitraria y considera:

“Creo que ha sido una de las más castigadoras que hemos tenido, que no le tiembla un poco el pulso para (...) insultarte, que a mí no me ha pasado pero a otros compañeros sí, de frente o menospreciar tu trabajo, lo he visto.”

En la misma línea, relata las experiencias con los “voluntariados” y asegura: *“Te dicen que es un voluntariado pero si no lo haces si empiezas a recibir de alguna manera presión social, hostigamiento, comienzan a marcarte como que no eres del bando o eres colaborador con el proceso.”* y junto con la experiencia del Sujeto 5, nos permiten vislumbrar lo que ocurre cuando los trabajadores no se muestran colaborativos para las actividades con tilde político que realiza la organización, quien comparte:

“Presenté la planificación de un proyecto nuevo y me sentí humillado al ver que me contradecía todo (...) fue justo después de una marcha a la que dije que no iría, quizás no tuvo nada que ver, pero siempre me dio como la espina de que a partir de allí todo cambió con él.”

Sin embargo, el Sujeto 6 afirma: *“Ahí no es que te tratan mal pues, son como muy “sigilosos” y te van siguiendo hasta que te botan.”* negando desde su perspectiva la existencia de ellos.

2.3.Dificultad para ascender en la organización por motivos de opinión política:

La arista política representa uno de los aspectos con mayor peso al momento de ascender en la organización junto con el amiguismo y las “*palancas*” con las que cuente un empleado en la empresa estatizada; Desechando la meritocracia y promoviendo candidatos que quizás no se encuentren calificados para un posible ascenso pero que se muestren “fieles” al proceso, dificultando de la misma manera el desarrollo de talentos y su crecimiento dentro de la organización si estos no demuestran una tendencia política pro gobierno. Dicha “*prueba de fidelidad*”, de acuerdo también con la peyorativa exigencia del PSUV⁷ se vincula de igual manera con la desincorporación o impedimento para que las líneas gerenciales sean dirigidas por personas de corte política opositora al oficialismo.

⁷ Lineamiento expuesto en *Discusión de los resultados*

El Sujeto 1 asegura: *"El tema político es, creo, que fundamental para poder subir y ascender"* y añade:

"Es como una prueba de fidelidad, pero no porque esté estructurada sino porque van observando el tipo de actitudes, de conductas, de opiniones y de disposición que tienes con respecto a todo el trabajo que tienes en la cotidianidad, a la dinámica del trabajo como tal."

En ese sentido, lo anteriormente señalado se vincula estrechamente con lo compartido por el Sujeto 5 quien expone:

"Hay persona que no están tan preparadas pero como aceptan todos lo que les dicen que hagan y van a todo lo que se inventan para apoyar al gobierno en marchas y cosas de esas entonces ves que tiene cargos bajos y de pronto son gerentes".

En ese sentido, el Sujeto 2 comparte: *"Si eres del PSUV ya tienes un 90% de aceptación para los ascensos, si no eres, tienes un 90% en contra o un 95"*, así mismo, el Sujeto 6 sostiene: *"ya lo que importa no es la preparación sino la lealtad a un asunto político, a la revolución."* y el Sujeto 7 añade *"cuando saben o presumen que las personas no son de alguna onda política entonces el trato es distinto, por ejemplo, mejoras a nivel de cargo nunca se dan, ni se darán."*

Otros participantes perciben que lo político es influyente solo a nivel gerencial, tal es el caso del Sujeto 4, el cual sostiene: *"Si estamos hablando de jefes altos y eso, yo creo que ahí tiene que ver la parte política."* y algunos más solo creen que es cuestión de "suerte", tal como lo expresa el Sujeto 3.

2.4 Persecución y monitoreo en procesos electorales:

Se dio a conocer que en procesos electorales los trabajadores son invitados a ejercer su derecho al voto, en ese sentido, en fechas aledañas a procesos electorales, es común, no solo que se realice proselitismo político conveniente para la opción pro gobierno/oficialista dentro de la organización, sino que adicionalmente los empleados sean monitoreados para garantizar su participación. Se incita a formar parte de la votación desde los correos de los funcionarios y a través de mensajes enviados a los teléfonos corporativos con los que

cuentan; Siendo estos últimos el medio por el cual se intenta contactar al trabajador antes, durante o luego de la elección tal como ocurrió el 30 de Julio de 2017 con la ANC. Así mismo, existe la posibilidad de la intervención en los celulares de quienes laboran en CANTV violando así la privacidad de los trabajadores.

El Sujeto 6, asegura: *“En medio de estos procesos electorales ellos se lanzan un monitoreo y te pueden hasta llamar para preguntarte si votaste.”* Y en congruencia con su declaración, el Sujeto 2 explica:

“Te viene la elección del 30, una cosa obligada, incitada desde las computadoras, por los teléfonos, porque te llegan mensajes permanentemente por los teléfonos de lo que los trabajadores deben hacer en la empresa, no les hacen caso, pero igualito los mensajes están allí.”

Esta afirmación guarda relación con lo expresado por el Sujeto 3, quien sentencia: *“Si hay acoso por lo menos en la parte de los teléfonos, hay que tener cuidado con los mensajes, no me ha pasado a mí pero sí sé.”*

Esto permite conocer que existe una persecución, ya sea, desde el día anterior a la elección, tal fue el caso del Sujeto 5, pues comparte: *“Me llamaron el día anterior para recordarme que tenía que ir a votar”* o el día que se lleve a cabo el proceso electoral, como lo hace saber el Sujeto 1, quien compartió:

“En las votaciones recientes de la Asamblea Nacional Constituyente y que era obligatorio, incluso me llegaron a llamar a mi teléfono personal (eeh) ese mismo día a las 10 de la noche, para ver si había votado o cada vez que hay elecciones nos mandan a anotarnos en listas, en plantillas que pasan para asegurarse de los votos, ese tipo de situaciones, se presentan.”

Cuadro 3. Desmejoramiento de las condiciones de trabajo

Categorías	Subcategoría
------------	--------------

Desmejoramiento de las condiciones de trabajo	Disminución de las responsabilidades que posee el trabajador
---	--

3.1. Disminución de las responsabilidades que posee el trabajador.

La disminución en la carga laboral, parte como consecuencia de la creación de puestos paralelos a los empleados, que en principio no están contemplados en el organigrama una vez que la posición política es contraria a las líneas de acción del gobierno y expuesta, siendo un patrón que se encuentra atado a las medidas o decisiones que cada unidad o departamento funcional toma.

Sujeto 1:

"El ejemplo más claro es esta vez que me quitaron mis funciones para dárselas a otra persona que había recién ingresado y muy adepta a todo el tema revolucionario y al gobierno" y agrega: "No fue que compartieron las funciones es que me dejaron de asignar trabajo a mí y se lo empezaron a asignar a él."

A su vez, el área sindical no queda exenta, debido a que es creada toda una fuerza sindical paralela de corte política pro gobierno que solapa las responsabilidades del sindicato de facto de la organización, el Sujeto 2 expone: *"para que tú te rindas, te crean paralelismo sindical"*

Cuadro 4. Exigencia de adhesión a una ideología determinada:

Categoría	Sub-categoría
Exigencia de adhesión a una ideología determinada	Instar a realizar cualquier tipo de actividades de carácter político como actividad inherente al cargo
	Adoctrinamiento político en capacitaciones.

4.1. Instar a realizar cualquier tipo de actividades de carácter político como actividad inherente al cargo.

En CANTV existe la presencia del fenómeno de “*voluntariado obligatorio*” donde se les solicita a los trabajadores su participación en actividades que parecieran tener un componente de responsabilidad social que no necesariamente está atada al objetivo del negocio ni al interés de los trabajadores, sino que corresponde más a actividades que pudiesen ser resueltas por medio de la aplicación de ciertas políticas públicas.

Las actividades con tilde político que figuran dentro de la compañía son: marchas pro gobierno, aseo de plazas, playas, culminación de obras y manejo de CLAP así como charlas dictadas por adeptos al gobierno realizadas en horario laboral y estas guardan relación con la presión del hostigamiento fomentado por el gobierno en sus distintas formas. No obstante, dicha presión es percibida por los trabajadores como un acto que parte del supervisor directo y depende de la gerencia, destacando así una vez más el importante rol de los cargos medios en CANTV.

Sujeto 1:

"El tener que participar obligatoriamente en procesos que incluso a veces no me interesan, por ejemplo, tipo los CLAP⁸ obreros, entonces tengo que voluntariamente participar a juro, ¿sí?, en donde te dicen que es un voluntariado pero si no lo haces si empiezas a recibir de alguna manera presión social, hostigamiento, comienzan a marcarte como que no eres del bando o eres colaborador con el proceso."

Así mismo, el Sujeto 1 agrega otra experiencia relatando: "*Pasaron por todos los puestos a decirnos que teníamos que dejar nuestras funciones para terminar la construcción de la obra, que no tenía necesariamente que ver con nada de lo que nosotros hacemos*" y culmina sentenciando con el conglomerado de actividades que a su criterio cuentan con un tilde político que no guarda relación con su trabajo como: "*Marchas, el tema de las votaciones en los procesos electorales, para mí tiene un carácter político este tema del que llaman voluntariado para la culminación de las obras.*"

Por su parte, el Sujeto 2 expone las actividades que le ha tocado vivencias las cuales llevadas a cabo por cuestiones políticas, siendo estas:

⁸ Comités locales de abastecimiento y producción

“Marchas, cada vez que el Estado, o bueno, el gobierno pues, dice que van a marchar, *“Obama hizo un decreto y vamos a marchar por el decreto”*, entonces llaman a los supervisores de los trabajadores de los que llamamos nosotros camisas azules y les dicen que hay una actividad en el teatro, en la Av. Libertador, entonces los llevan a todos para allá y es así pues, a las 8 de la mañana no hay más empleo, no hay más trabajo, todo el mundo para la Av. Libertador”

Adicionalmente, se adentra un poco en la logística de las mismas:

“Aquí es *“el sábado tienen que ir a la limpiar la plaza tal”*, *“¿cuánto pones tú, cuánto pone el otro y cuánto pone aquel?”* y hay muchos trabajadores que asisten, porque algunos les gusta pero la gran mayoría, te puedo hablar del 85 o del 95% van es obligados”

Y culmina la descripción comentando que es una cuestión obligatoria dado que se coacciona al trabajador: *“Voluntario sería que yo quisiera ir, en este momento, yo no estoy de voluntariado.”*

El Sujeto 3, no obstante, relata: *“Fíjate que a nosotros no nos mandan a marchar ni nada, al principio sí, porque teníamos un jefe que era extremadamente “jaleti”, entonces para quedar bien, (...) y mandaba a la gente a marchar y en la marcha nos robaban”* y complementa: *“Bueno, marchas, lo que les dije de ir para un fuerte, nos tocó limpiar una plaza. Me ha tocado limpiar, bueno, eso está dentro de CANTV pero fuera de mis funciones, limpiar centrales telefónicas para pura pantalla política.”* considera que: *“Antes sí era obligatorio la asistencia, pero ahora no, ahora ni pendiente”*

El Sujeto 7, comenta de acuerdo a sus vivencias acerca de esta manifestación de exigencia de adhesión política:

“Lo de limpiar plazas se vivió en el pasado con el mandato de Hugo Chávez Frías pero en el actual gobierno en el que manda Maduro no, eso no se hace, por ejemplo. El firmar asistencias, ir a marchas u obligar ir a marchas ni en el pasado ni el presente, lo que si se iba era a limpiar plazas, o de repente a limpiar una comunidad, esas cosas sí.”

El Sujeto 8 argumenta que estas actividades, desde su perspectiva, no son obligatorias, pues indica: *“Eso es a criterio personal de quien quiera colaborar y quiera ir o no quiera, pienso que hay muchas otras formas de ayudar a los demás sin que sea así.”* Sin embargo, el Sujeto 9 expresó: *“No sé si entienden el mensaje: “es voluntario, pero tienes que ir””* y agrega:

"Mi jefa anterior, anotaba a los que iban y la que está ahorita actual que no es la anterior al principio decía que teníamos que asistir aunque fuera rotativo, como por ejemplo, un grupo hoy y un grupo en el siguiente y así, pero como han visto que ha habido mucha discrepancia en lo político prácticamente no están obligando, permiten que vayas pero el que no, bueno tú sabes lo de siempre."

Así mismo, afirmó: *"El proselitismo se hace continuo en todos los actos que hacen internos y tengo entendido que eso no es nada más en esta empresa sino en todos los organismos públicos."*

4.2. Adoctrinamiento político en capacitaciones.

El adoctrinamiento político en capacitaciones apareció haciendo referencia a meetings o encuentros con personalidades del gobierno abiertamente oficialistas, explicando que esta clase de eventos se llevan a cabo durante la jornada laboral y al igual que en la sub-categoría anterior, el carácter de obligatoriedad para este tipo de capacitaciones es dependiente del tipo de gerencia.

Sujeto 1:

"Reuniones en los salones principales para recibir discursos políticos, a veces ponen vídeos, a veces hacen actividades que tiene que ver con tema político y así no estás de acuerdo y no quieras bajar, tienes que bajar o así estés muy full de trabajo tienes que bajar obligatoriamente a escuchar la charla."

A lo que se le suman la apreciaciones del Sujeto 3: *"Chávez por todos lados y llevan a muchos políticos a darnos charlas allá en el auditorio."* y el Sujeto 2, quien destacó:

"Los trabajadores los reúnen permanentemente para decirles que Chávez es la mejor persona del mundo, que nosotros estamos equivocados, que esos son los

adecos y los copeyanos que son unos locos, qué bueno, que todo esos partidos de la derecha lo que quieren es acabar con este país. Y te llevan ahí desde el peor expositor de ellos y cualquier cosa a decirle a los trabajadores no sé qué, hasta el peor de ellos, como por decirte que en CANTV ha estado Carlos Escarrá, Nicolás, Aristóbulo Istúriz.”

No obstante, varios de los sujetos declararon que no acuden y solo el Sujeto 1 detalló que siente presión de su supervisor, ya que, este toma en cuenta la asistencia a estas convocatorias: *“Tu jefe o supervisor baja contigo, así que es una asistencia visual”*. Adicionalmente, el Sujeto 2 destacó que se reemplazó un centro de capacitación para los trabajadores en materia de telecomunicaciones, lo cual se encontraba estrechamente vinculado al objetivo del negocio, siendo suplantados por *“eventos políticos”*:

“Eliminaron algo que se llamaba el CET, que era el Centro de Estudio de Telecomunicaciones. Eso lo borraron para sus eventos políticos. Ahí ahora la formación es ideológica, que si hay que defender la patria, que si hay que ser cualquier cosa pero la función real de CANTV, que la habían recuperado durante la empresa privada, en este momento se perdió.”

Adicionalmente, se acotó también que es común que se realicen eventos de corte política y particularmente en una de las área funcionales, es manejado de forma distributiva pero no es opcional la asistencia, sino que la misma a estos eventos es de carácter rotativa, lo que demuestra que la imposición u obligatoriedad a los eventos parte de forma independiente en cada área, siendo unas más inflexibles que otras:

Sujeto 9:

"Casi siempre nos mandan al auditorio corporativo y pueden ser charlas informativas. Por lo menos el jueves tuvimos una charla que era voluntaria pero como en mi área solo éramos dos personas, tuvimos que asistir, la charla era sobre los cuerpos combatientes."

CAPÍTULO VII

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Luego de haber presentado e interpretado los resultados de las entrevistas, en este capítulo se procede a realizar un contraste entre la teoría y los datos obtenidos luego de analizar los datos arrojados por las entrevistas a profundidad, tomando primeramente la definición que proporciona la OIT acerca de *Discriminación laboral por motivos de opinión política*:

Las amenazas, hostigamiento, traslado, desmejoramiento de las condiciones de trabajo y despido de empleados por sus actividades, expresando oposición a los principios políticos establecidos, así como también lo es la exigencia de adhesión a una ideología determinada constituyen discriminación por razones políticas (2008, p. 460)

Partiendo de esta premisa, se puede afirmar que algunas de las características que le dan consistencia a este tipo de discriminación fueron evidencias en el análisis de los resultados, más explícitamente, las explicadas a continuación:

- Amenazas: las amenazas presentes en la vivencia de la muestra denotan que de 9, solo 2 sujetos han sido amenazados indirectamente con despidos, sin embargo, existe un temor generalizado de dar a conocer la opinión política por miedo tanto a expulsiones como a tratos vejatorios, ya que, en la organización existen casos denunciados de sanciones por la variable política, que son referencia para el resto de la organización y que exaltan la creencia de las consecuencias con las que pueden acarrear en caso de exponer públicamente, posturas políticas contrarias al curso de acción del gobierno. Es importante también acotar sobre este punto que existe una

relación entre las amenazas y los grados de colaboración o la apertura a participar a eventos de carácter político, ya que, varios sujetos destacaron que de negarse a asistir pueden empezar a ser objeto de discriminación laboral por motivos de opinión política a través de amenazas indirectas.

- Hostigamiento: partiendo desde el punto de vista del monitoreo realizado en medio de procesos electorales, como el más reciente de la Asamblea Nacional Constituyente, se aprecia que la institución hace seguimiento a los empleados para que estos den a conocer si votaron o no en un proceso que apoyaba claramente la línea del oficialismo.
- Traslados: los traslados como metodología para intimidar a los trabajadores a causa de su opinión política no fueron vivenciados por ninguno de los participantes, por lo que no hay información concluyente que permita aseverar que esta práctica es realizada en CANTV.
- Desmejoramiento de las condiciones de trabajo: solo el sujeto 1 indicó que fue aislado físicamente y sometido a condiciones deplorables (falta de luz, falta de internet y apartado del departamento) tras el cambio de gerencia de su área, dicho cambio se dio tras una reunión con una persona abiertamente oficialista de su equipo, quien indicó quiénes eran oficialistas y quiénes no, adicionalmente, se le creó una figura paralela, despojándolo de sus principales funciones, sumando a su vez la vivencia del sujeto 2, quien destacó la creación de un sindicato paralelo adepto al oficialismo, el cual solapa sus funciones.
- Exigencia de adhesión a una ideología determinada: los trabajadores entrevistados indicaron que son convocados a marchas, reuniones en el salón principal de conferencias de la CANTV, donde se dan charlas que siguen la corriente política del gobierno, así como “voluntarios obligatorios” sin embargo, existe un hito entre la presidencia de Hugo Chávez y Nicolás Maduro, ya que, mucho de ellos indicaron que actualmente no son obligados y pareciera bajo la interpretación de los resultados, que la presión es consecuencia del comportamiento inflexible de algunas gerencias en contraste con otras que no llevan este tipo de seguimientos.

Por otro lado, aunque no esté concebida en la definición, existe un componente de autocensura o alerta en la emisión de los mensajes, siempre que se conozca la postura política tanto del equipo como del supervisor, por parte de los empleados de CANTV, aun cuando en la Constitución el artículo 57 hace referencia al derecho de libertad de expresión en todas sus formas:

Artículo 57: Toda persona tiene derecho a expresar libremente sus pensamientos, sus ideas u opiniones de viva voz, por escrito o mediante cualquier otra forma de expresión y de hacer uso para ello de cualquier medio de comunicación y difusión, sin que pueda establecerse censura. Quien haga uso de este derecho asume plena responsabilidad por todo lo expresado. No se permite el anonimato, ni la propaganda de guerra, ni los mensajes discriminatorios, ni los que promuevan la intolerancia religiosa. Se prohíbe la censura a los funcionarios públicos o funcionarias públicas para dar cuenta de los asuntos bajo sus responsabilidades.

La arista de censura y autocensura por prohibición de expresión política en el ambiente laboral de CANTV se vio manifestada a través del lema “*Aquí no se habla mal de Chavez*” e incluso existen afirmaciones que aseveran que la mayoría de los empleados, son opositores pero por ser una organización pública, cualquier mecanismo de expresión, sea este oral o incluso a través del uso de redes sociales, es monitoreado en la entidad.

Adicionalmente, nombrando los antecedentes planteados en el marco teórico, como el caso de la lista de Tascón, los despidos en PDVSA y las sanciones traducidas en trabajos penitenciarios, se señala a través de la presente investigación que la presencia del fenómeno de discriminación laboral por motivos de opinión política en la CANTV existe y se encuentra actualmente latente y su manifestación está más inclinada en llevar a cabo eventos con carácter corporativos como los *meetings*, charlas o foros dictados por personajes del gobierno dentro de la organización, así como invitación a marchas que pueden ser obligatorias, dependiendo de la gerencia o la unidad, sumándole actividades mercadeadas bajo un componente de responsabilidad social que finalmente corresponden más a soluciones rápidas de obras públicas, como el caso del aseo a plazas, playas, culminación de obras y manejo de las cajas del CLAP, tal y como fue expresado en las entrevistas.

De igual manera, varios sujetos destacaron que la arista de inclinación política en la organización es tomada en consideración para los ascensos, tal y como fue expresado por un lineamiento de Diosdado Cabello, primer vicepresidente del PSUV, en donde, además destacaron que a nivel gerencial la presión porque trabajadores de este nivel asistieran a actividades de tinte político era mayor:

"¿Con quién se hace una revolución? Con revolucionarios, no con escuálidos. Con escuálidos se destruye al país, nos llevan a donde estamos ahora. Tienen derecho al trabajo, pero como jefes no y si lo permitimos estamos traicionando a la revolución bolivariana (...) eso debe ser así." (Trujillo, 2014)

Así mismo, el Sujeto 2 destacó que en la organización existe un sindicato impuesto, el cual es adepto al oficialismo, en contraparte del sindicato establecido de la organización y este fenómeno entendido como “paralelismo sindical” también se ha convertido en una práctica regular del Estado en las empresas públicas y el mismo es definido según Héctor Lucena como:

“la coexistencia de más de un sindicato en un determinado espacio productivo. Este fenómeno se combina con las conquistas contractuales sindicales, de contar con cuotas o porcentajes de ingreso de nuevo personal, dando lugar a una situación de competencia y confrontación en el ámbito inter-sindical.” (Lucena, 2009)

Es así como según la definición de discriminación laboral que aportan Baquero, Guataquí y Sarmiento, (2000), se puede afirmar que existe presencia del fenómeno de acuerdo a la subcategoría de *disminución de las responsabilidades que posee el trabajador* proveniente de la creación de un paralelismo tanto ocupacional como sindical solo por causas de motivos de tendencia política, así como la *dificultad para ascender* si el trabajador no apoya el partido de gobierno:

Se habla de discriminación laboral cuando, de dos trabajadores con la misma capacidad productiva pero que difieren en alguna característica personal no relacionada con esta, uno recibe un trato inferior en cuanto a posibilidades de obtener empleo, condiciones de trabajo o educación. (p.3)

Por otro lado, se exponen artículos en el marco regulatorio venezolano, los cuales hacen alusión a la defensa de los ciudadanos y trabajadores ante cualquier tipo de discriminación u hostigamiento, los cuales, han sido violados continuamente y en casos de denuncias realizadas en los organismos competentes se ha evidenciado complicidad del Estado para apoyar dichos hechos de discriminación laboral por ideología política, utilizando como ejemplo el caso expuesto en el marco referencial, correspondiente a la sentencia #590 emitido 3 de Julio de 2017 en compañía del comentario emitido por el Sujeto 2, donde el mismo declara *“te lo van diciendo, “tú no vas a durar aquí”, que te van a sacar y que en el momento que salgas, te vas a quedar desprotegido del fuero (...) y que con fuero y todo ellos también te pueden botar y **defiéndanse como ustedes puedan**”*.

Finalmente, al hacer referencia del Código de ética de las servidoras y servidores públicos de CANTV y sus empresas filiales, se denota la importancia del componente de *“lealtad institucional”* y *“valores éticos socialistas”*, que deben regir el comportamiento de los empleados en CANTV, donde se confunde la forma de proceder corporativa con una corriente ideológica socialista, cuyo resultado tras la realización de las entrevistas denota varias percepciones que expresan que estas cualidades pueden ser determinantes para ascender en la organización.

CAPÍTULO VIII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Tras haber expuesto y analizado los resultados del presente estudio a la luz de la teoría y en contraste con la realidad que enmarca la situación de las empresas estatizadas, es momento de presentar las conclusiones y recomendaciones, provenientes de la investigación con relación al objetivo general, objetivos específicos y pregunta de la investigación.

En primera instancia, gracias a la documentación expuesta en el marco contextual, se reconoce que en las empresas públicas existe un “efecto perverso” que inicia desde las políticas del Estado con la intención de intimidar a los trabajadores de este tipo de organizaciones a cambio de consolidar una ideología política en particular, descuidando los aspectos de tipo productivo, clima organizacional, gestión de la calidad, procesos de auditorías, entre otros y en contraste con CANTV se puede comprobar que lo vivenciado en esta entidad realmente afecta a los trabajadores al notar una gestión cada vez más decadente como consecuencia de los lineamientos guiados a través de planteamientos que se orientan más a lo político que a objetivos y movimientos estratégicos en la organización. De acuerdo a esta breve introducción, se da a conocer las principales conclusiones del presente estudio:

- *Referente a la identificación de la presencia de discriminación laboral por motivos de opinión política:*

La discriminación por motivos de opinión política se encuentra efectivamente presente en la vivencia de gran parte de la muestra de este estudio. Los participantes desde el primer contacto realizaban especial énfasis en la importancia que guardaba para ellos que el estudio gozara de confidencialidad pues de no ser así podrían en riesgo su puesto de trabajo. En ese sentido, si bien fueron contactados 11 funcionarios solo 9 de ellos accedieron a formar parte de la muestra, lo que fue considerado de cierta manera un indicador de la presencia de prácticas discriminatorias por parte de la CANTV que provocan la autocensura de los sujetos. Ambos desertores manifestaron su incomodidad por formar parte de una investigación orientada a estudiar la discriminación laboral por motivos de opinión política. Adicionalmente, en varias oportunidades al solicitar una definición de discriminación laboral, los sujetos mencionaron la causa política como la más agobiante manifestación de este fenómeno sin que la pregunta abordase el motivo específico de la discriminación, resaltando además hechos asociados al deterioro de las infraestructuras como producto de las estrategias empresariales asumidas por la cúpula directiva, las cuales, guardan en sus medios, la preservación de un modelo político y no productivo, en donde, los entrevistados declararon que la gestión de calidad y la excelencia en la prestación de servicio ha caído de forma importante y que con el paso de los años se hace más cuesta arriba permanecer en una organización donde la discriminación laboral por motivos de opinión política se encuentra tan arraigada.

- *Referente a la caracterización de cómo se manifiesta la discriminación laboral por motivos de opinión política:*

De acuerdo a la caracterización de discriminación laboral por motivos de opinión política, se destaca el hostigamiento, traducido en monitoreo y persecución política encabezando los relatos de la gran parte de los entrevistados, acompañado de censura de la libertad de expresión, específicamente a través de mensajes en la organización, como: “Aquí no se habla mal de Chávez” y la exigencia de adhesión política a una ideología determinada, a través del desarrollo de actividades como marchas pro gobierno, aseo de plazas, playas, culminación de obras y manejo de CLAP así como las charlas dictadas por adeptos al gobierno realizadas en la compañía en horas laborales, seguido de amenazas de despido indirectas y tratos vejatorios, siendo este último el menos recurrente.

- *Referente a la descripción de las vivencias de discriminación laboral por motivos de opinión política en trabajadores afectados:*

La muestra del presente estudio destacó como a medida que trascurren los años, las plataformas de servicio de telecomunicaciones han decaído, resaltando además hechos asociados al deterioro de las infraestructuras como producto de las estrategias empresariales asumidas por la cúpula directiva, las cuales, guardan en sus medios, la preservación de un modelo político y no productivo, en donde, los entrevistados declararon que la gestión de calidad y la excelencia en la prestación de servicio ha caído de forma importante y que con el paso de los años se hace más cuesta arriba permanecer en una organización donde la discriminación laboral por motivos de opinión política se encuentra tan arraigada, sin embargo, la experiencia y crecimiento ha sido en términos generales satisfactoria, indicando que la arista política influye y está presente en el desenvolvimiento de las actividades, sin embargo, es rescatable, lo descrito por varios entrevistados, quienes resaltaron la figura de su supervisor, jefe o gerente como una “protección” en algunos casos y en otros, como gerencias “arbitrarias”, de acuerdo a esto, la experiencia o vivencia de los trabajadores seleccionados como muestra para el presente estudio puede contener más o menos presión en cuanto a la presencia de discriminación laboral por motivos de opinión política. Igualmente y en líneas generales se evidenciaron como principales hechos en las historias de cada uno de los trabajadores el miedo a expresarse políticamente o al menos, tener conciencia de quiénes son los receptores de sus opiniones, por temor ante posibles represalias que la organización pueda tomar en su contra, también existe una percepción en la mayoría de los sujetos que indican que los ascensos son posibles siempre y cuando exista lealtad a la ideología del gobierno y finalizando, hay una clara línea de exigencia de adhesión a la política de Estado, pese a la existencia de un marco regulatorio con un bagaje muy completo y específico, en donde, se prohíbe la discriminación en todas sus formas.

Algunas recomendaciones provenientes del estudio:

De acuerdo al estudio desarrollado, se detallan a continuación una serie de recomendaciones que pueden ser adoptadas para mejorar el panorama laboral de los trabajadores que son foco de discriminación laboral en empresas públicas por motivos de opinión política; las recomendaciones partirán desde las acciones que pueden asumir el Estado, pasando por instituciones públicas que presenten este fenómeno, para los

trabajadores que hayan sido o sean foco de este tipo de discriminación y para futuras líneas de investigación acerca de este tópico.

Recomendaciones para el Estado.

Las acciones del Estado, deben encontrarse supeditadas por el marco regulatorio vigente, el cual establece en artículos de la Carta Magna y leyes orgánicas (LOTTT y LOPCYMAT), la perentoriedad acerca de la defensa y cumplimiento de: la igualdad de condiciones para los ciudadanos (Art. 21, Const.), el respeto a los tratados internacionales a los que se encuentra suscrita Venezuela, los cuales tomarán carácter constitucional y prevalecen en el orden interno (Art. 23, Const.), el derecho de las personas a expresar libremente los pensamientos ideas u opiniones, sin que se establezca censura, recordando además que los mensajes discriminatorios están prohibidos (Art. 57, Const.), el derecho al involucramiento de los ciudadanos en asuntos públicos (Art. 62, Const.), la protección del trabajo como *hecho social*, donde además, se prohíbe todo acto de discriminación por causas políticas (Art. 89, Const), el abuso o desviación de poder que implica una violación de la ley (Art. 139, Const), la premisa de no poder llevar a cabo el nombramiento o la remoción de funcionarios públicos por su orientación política (Art. 145, Const), la prohibición de acoso laboral en los centros de trabajo públicos o privados evitando el hostigamiento y conductas abusivas (Art. 164 de la LOTT), las obligaciones tanto del Estado, como de las organizaciones, patrones y empleados de promover acciones de investigación, sanción, apoyo y seguimiento de las denuncias hechas por trabajadores que han sido objeto de acoso laboral (Art. 166, LOTT) y el deber de los empleadores de garantizar las condiciones laborales adecuadas y abstenerse de cualquier conducta ofensiva (Art. 56, LOPCYMAT).

Recomendaciones para las instituciones públicas:

Las acciones a seguir por parte de las empresas públicas donde se evidencian casos de discriminación laboral por motivos de opinión política, deben aproximarse al cumplimiento del artículo 25 de la Constitución donde se hacen señalamientos acerca de los actos dictados en ejercicio del Poder Público que viole los derechos garantizados, donde los mismos son nulos y los funcionarios públicos que lo ordenen o ejecuten incurrirán en responsabilidad penal, civil y administrativa, sin que sirva de excusa órdenes

superiores. Es por esto, que las pruebas de desempeño, años de antigüedad o experiencia, entre otros, son los factores que deben ser tomados en cuenta dentro de los planes de desarrollo de los empleados públicos, sin que la idiosincrasia política a favor o no de un proceso sea concluyente a la hora de determinar su crecimiento en la organización.

Recomendación para los trabajadores:

La recomendación para los trabajadores que han sido objeto de discriminación laboral por motivos de opinión política es que se dirijan tanto a los organismos correspondientes del Estado a denunciar sus casos particulares, como ONG's capaces de acumular esta serie de denuncias y trasladarlas a entes y organizaciones que velan por los derechos humanos de los trabajadores, como la Organización Internacional del Trabajo, donde Venezuela es miembro y ha ratificado el Convenio 111, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), el cual, tal como expresa el artículo 23 de la Constitución toma carácter dentro del orden constitucional interno venezolano.

Recomendaciones para futuras investigaciones:

Se les sugiere a los investigadores que se planteen como objetivo la arista de discriminación laboral por motivos de opinión política, crear un estudio capaz de identificar si en el sector privado se identifica también una amenaza de discriminación laboral por motivos de opinión política. Por otro lado, se puede desarrollar un nuevo enfoque abordado desde el marco de las leyes, sus providencias y alcance en contraste con las prácticas que se manifiestan realmente en la aplicación del panorama laboral de acuerdo a discriminación laboral por motivos de opinión política. De la misma manera, sería valioso crear un estudio acerca del hostigamiento o presión que ejercen directamente las gerencias sobre sus subordinados, así como una investigación capaz de averiguar cómo las tomas de decisiones guiadas por aspectos de índole política pueden tener influencia negativa sobre los resultados productivos de las organizaciones públicas.

Referencias

- Aguado, T. (2008). *Guía INTER*. Madrid: Ministerio de Educación.
- Anecchiarico, J. (2016). *Maduro será denunciado ante la OIT por sindicatos venezolanos*. www.elvenezolanonews.com, Disponible en: <http://elvenezolanonews.com/maduro-sera-denunciado-ante-la-oit-por-sindicatos-venezolanos/> . Consultado por última vez el 12 de octubre de 2016.
- Araya, M. y Villena, S. (2006). *Hacia una pedagogía del encuentro cultural: discriminación y racismo*. Costa Rica: Editorial Universidad de Costa Rica
- Asamblea Nacional (2014). Consultado el 12 de febrero de 2016, Disponible en: <http://www.asambleanacional.gob.ve/>
- Aznárez, C. (2000). *Los sueños de Bolívar en la Venezuela de hoy*. Tafalla: Txalaparta.
- Balza, R. (2015). 3R al cuadrado y guerra económica. *Ultimas Noticias*. Disponible en: <http://www.ultimasnoticias.com.ve/opinion/firmas/acuerdo-social--8-/3r-al-cuadrado-y-guerra-economica.aspx> . Consultado el 09 de febrero de 2016 desde
- Baquero, J., Guataquí, J., & Sarmiento, L. (2000). *Un marco analítico de la Discriminación Laboral*. Rosario: Universidad del Rosario.
- Bisquerra, R. (2006). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla.

Brewer, A. (2002). *Golpe de estado y proceso constituyente en Venezuela*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Centro de Derechos Humanos - UCAB. (2012). *Venezuela: Discriminación y derecho a la participación política* (p. 2). Caracas.

Código de ética de las servidoras y servidores públicos de CANTV y sus empresas filiales.. (2012) (p. 7). Caracas. Venezuela., Disponible en: http://www.cantv.com.ve/Portales/Cantv/data/uLTIMO_AL_22-2-13_CDE_version_22-02-13.pdf Consultado el 08 de agosto de 2017.

Colegio Nacional de Periodistas. *Al menos 5 trabajadores han sido despedidos por razones políticas.* (2017). Cnpven.org. Disponible en: <http://www.cnpven.org/articulos/al-menos-5-trabajadores-han-sido-despedidos-por-razones-politicas> Consultado el 5 de mayo.

Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela. (S.f.), Disponible en: http://www.cantv.com.ve/seccion.asp?pid=1&sid=158&id=2&und=6&cat=item_lc&item=item_7&item_name=Historia Consultado el 10 de febrero de 2016.

Consejo Nacional Electoral. (2006). *Elecciones presidenciales – 3 de diciembre de 2006.* Disponible en: http://www.cne.gob.ve/divulgacionPresidencial/resultado_nacional.php. Consultado el 10 de febrero de 2016,

Consejo Nacional Electoral. (2013). *Divulgación Elecciones Presidenciales - 14 de abril de 2013.* Disponible en: http://www.cne.gob.ve/resultado_presidencial_2013/r/1/reg_000000.html Consultado el 8 de febrero de 2016.

Consejo Nacional Electoral. (2015). *Divulgación Elecciones Asamblea 2015 - 06 de diciembre de 2015.* Disponible en: http://www.cne.gob.ve/divulgacion_asamblea_2015/ Consultado el 9 de febrero de 2016

- Constitución De La República Bolivariana De Venezuela [Const]. (1999). Artículo 21.
Disponible en: <http://venezuela.justia.com/federales/constitucion-de-la-republica-bolivariana-de-venezuela/>
- Constitución De La República Bolivariana De Venezuela [Const]. (1999). Artículo 23.
Disponible en: <http://venezuela.justia.com/federales/constitucion-de-la-republica-bolivariana-de-venezuela/>
- Constitución De La República Bolivariana De Venezuela [Const]. (1999). Artículo 25.
Disponible en: <http://venezuela.justia.com/federales/constitucion-de-la-republica-bolivariana-de-venezuela/>
- Constitución De La República Bolivariana De Venezuela [Const]. (1999). Artículo 57.
Disponible en : <http://venezuela.justia.com/federales/constitucion-de-la-republica-bolivariana-de-venezuela/>
- Constitución De La República Bolivariana De Venezuela [Const]. (1999). Artículo 62.
Disponible en: <http://venezuela.justia.com/federales/constitucion-de-la-republica-bolivariana-de-venezuela/>
- Constitución De La República Bolivariana De Venezuela [Const]. (1999). Artículo 89.
Disponible en: <http://venezuela.justia.com/federales/constitucion-de-la-republica-bolivariana-de-venezuela/>
- Constitución De La República Bolivariana De Venezuela [Const]. (1999). Artículo 139.
Disponible en: <http://venezuela.justia.com/federales/constitucion-de-la-republica-bolivariana-de-venezuela/>
- Constitución De La República Bolivariana De Venezuela [Const]. (1999). Artículo 145.
Disponible en: <http://venezuela.justia.com/federales/constitucion-de-la-republica-bolivariana-de-venezuela/>
- Constitución De La República Bolivariana De Venezuela [Const]. (1999). Artículo 57.
Disponible en: <http://venezuela.justia.com/federales/constitucion-de-la-republica-bolivariana-de-venezuela/>

Cumare, D (2010). *La discriminación política en Venezuela desde la vivencia de “opositores” y “oficialistas”*. (Tesis de Grado). Universidad Metropolitana, Caracas.

Diario La Verdad. (2012). Día libre: Obligan a empleados públicos a acompañar a Chávez. Disponible en: <http://diariodecaracas.com/politica/empleados-no-trabajaran-el-jueves-cierre-campana-chavez>

Díaz, A. (2017). El PSUV decidirá despidos de empleados que no votaron en elección de la ANC. *El Nacional*. Disponible en: http://www.el-nacional.com/noticias/economia/psuv-decidira-despidos-empleados-que-votaron-eleccion-anc_196809

Díaz, M. (2007). *Protección y expulsión de extranjeros en derecho pena*. Madrid: La Ley.

El Nacional, (2015). Así anunció Maduro al país la muerte de Chávez hace dos años. Disponible en: http://www.el-nacional.com/politica/anuncio-Maduro-muerte-Chavez-anos_0_586141400.html

El Nacional,. (2016). *Diosdado Cabello tiene lista de firmantes*. Disponible en: http://www.el-nacional.com/politica/Diosdado-Cabello-lista-firmantes_0_905909688.html

El Nacional, (2016). El TSJ ha emitido 27 sentencias contra la Asamblea Nacional. Disponible en: http://www.el-nacional.com/politica/TSJ-emitido-sentencias-Asamblea-Naciona_0_917308558.html

El Universal. (2010). Cronología de nacionalizaciones y expropiaciones en Venezuela desde 2007. Disponible en: http://www.eluniversal.com/2010/10/26/expro_esp_cronologia-de-nacion_26A4655497.shtml

El Universal. (2016). Mil despedidos en la Administración Pública por firmar para el revocatorio. Disponible en: http://www.eluniversal.com/noticias/politica/mil-despedidos-administracion-publica-por-firmar-para-revocatorio_366180

- El Universal,. (2016). MUD exige al CNE pronunciamiento del 20% de las firmas para el Revocatorio. Disponible en: http://www.eluniversal.com/noticias/politica/mud-exige-cne-pronunciamiento-del-las-firmas-para-revocatorio_403086
- El Universo,. (2016). Economía en crisis en primer año de Nicolás Maduro en presidencia de Venezuela. Disponible en <http://www.eluniverso.com/noticias/2014/04/18/nota/2758516/primer-ano-economia-crisis-anuncio-ofensiva>
- Gómez, M (2006) *Introducción a la metodología de la investigación*. Córdoba: Editorial Brujas
- Goncálves, M & Gutiérrez, J (2005). Análisis del acoso psicológico laboral (mobbing) en despedidos del sector público en Venezuela. 2003-2005. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Guelar, D. (2013). *La invasión silenciosa: El desembarco chino en América del Sur*. Buenos aires: Debate.
- Harnecker, M. (2005). Venezuela. Mexico: Plaza y Valdes.
- Hernández, R., Fernández, C & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Human Rights Watch. (2008). *Una Década de Chávez*. Disponible en: <https://www.hrw.org/es/report/2008/11/25/una-decada-de-chavez/intolerancia-politica-y-oportunidades-perdidas-para-el>
- Infobae. (2017). *Por miedo a persecuciones, queman las actas del plebiscito tras contar los votos*. Disponible en: <http://www.infobae.com/america/venezuela/2017/07/16/por-miedo-a-persecuciones-queman-las-actas-del-plebiscito-tras-contar-los-votos/>
- Instituto Andaluz de la Mujer. (2009). *Hacia un entorno laboral igualitario*. Andalucía. España

- Irwin G, D., y Micett, I. (2008). *Caudillos, militares y poder*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Krauser, M. (1995). Investigación cualitativa: un campo de posibilidades y desafíos. *Revista de temas de educación*, (7), 19-39.
- Krippendorff, K. (1990), *Metodología de análisis de contenido: teoría y práctica*, Barcelona, Ediciones Paidós
- La Cruz, V., & Angarita, Y. (2016). Ramos Allup: "Este es el comienzo del autogolpe". *El Universal*. Disponible en: <http://www.eluniversal.com/nacional-y-politica/160212/ramos-allup-este-es-el-comienzo-del-autogolpe>
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (1940), ratificado el 26 de julio de 2005. Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_news/lopccymat.html
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (1991). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N 8.938, abril 30, 2012. Disponible en: www.lottt.gob.ve
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (Artículo 164). Disponible en: www.lottt.gob.ve
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (Artículo 166). Disponible en: www.lottt.gob.ve
- Linares, A. (2011). *¿Son productivas las empresas estatales socialistas en Venezuela?*. *Prodavinci*. Disponible en: <http://prodavinci.com/2011/06/22/economia-y-negocios/%C2%BFson-productivas-las-empresas-estatales-socialistas-en-venezuela-por-albinson-linares/>
- López, A., & Acereda, A. (2007). *Entre la familia y el trabajo*. Madrid: Narcea
- López, E. (2015). Corte IDH: El gobierno cometió abuso de poder y discriminación política. *El Nacional*. Disponible en: http://www.el-nacional.com/politica/Corte-IDH-gobierno-discriminacion-politica_0_698330370.html

- López Ballesteros, F. (2014). *Para ascender en Cantv hay que pasar un test ideológico*. El Universal. Disponible en: <http://www.eluniversal.com/economia/140504/para-ascender-en-cantv-hay-que-pasar-un-test-ideologico>
- López, L. (2016). *¿Si no es el Modelo Chavista, cuál debería ser? | El Fortín de Guayana*. *Elfortindeguayana.com*. Disponible en: <http://elfortindeguayana.com/109634-si-no-es-el-modelo-chavista-cual-deberia-ser/>
- López, M. (2005). *Del viernes negro al referendo revocatorio*. Caracas, Venezuela: Alfadil.
- Lozada, M. (2011). *Polarización social y política en Venezuela y otros países*. Caracas: Fundación Centro Gumilla, Universidad Católica Andrés Bello.
- Lozano, D. (2017). "Golpe de Estado" del chavismo: el Tribunal Supremo arrebató a la Asamblea Nacional sus poderes. *ELMUNDO*. Disponible en: <http://www.elmundo.es/internacional/2017/03/30/58dcfc9a46163f6c328b4619.html>
- Lucena, H. (2009). *Fragmentación y Paralelismo Sindical: manifestaciones peligrosas*. *Hectorlucena.blogspot.com*. Disponible en: https://hectorlucena.blogspot.com/2009/09/fragmentacion-y-paralelismo-sindical.html?sm_au=ijVL6RJH7bb4Sb0M
- Marcano, C., y Barrera, A. (2004). *Hugo Chávez sin uniforme*. México, D.F.: Debate.
- Martínez, A. (2001). *Bases metodológicas para evaluar la viabilidad y el impacto de proyectos de telemedicina*. Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud, Organización Mundial de la Salud.
- Mata, G. (2014). *SOS Venezuela; El Desengaño del Chavismo*. Mango Media.
- Noticias 24. (2016). *Especial N24: 26 de marzo, el día en que Chávez salió de Yare rumbo a Miraflores*. Disponible en: <http://www.noticias24.com/venezuela/noticia/230602/26-de-marzo-el-dia-en-que-chavez-salio-de-yare-rumbo-a-miraflores-despues-del-por-ahora-hay-el-para-siempre/>

NotiEspartano.com. (2017). *Así votó Venezuela en la Consulta Popular del #16J estado por estado*. Disponible en: <https://notiespartano.com/2017/07/18/asi-voto-venezuela-la-consulta-popular-del-16j-estado-estado/>

NTN 24. *Enuncian más de 40 despidos a empleados de Cantv para incorporar a jóvenes del “Plan chamba juvenil”*. (2017). Disponible en: <http://www.ntn24.com/noticia/Denuncian-m%C3%A1s-de-40-despidos-a-empleados-de-Cantv-para-incorporar-a-j%C3%B3venes-del-Plan-chamba-juvenil-154324>

Observatorio iberoamericano de la democracia. (2014). *La Masacre del 12 de febrero o Día de la Juventud*. Buenos Aires. Disponible en <http://www.ventevenezuela.org/wp-inter/uploads/2014/04/250384125DENUNCIA.pdf>

Olavarría, J. (2003). *Historia viva, 2002-2003*. Caracas: Alfadil.

Organización de las Naciones Unidas, (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, Disponible en : <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. Número 111.

Organización Internacional del Trabajo. (2003). *La hora de Igualdad en el Trabajo*. Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9223128714_sp.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2007). *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. Ginebra. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082609.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Aplicación de las normas internacionales del trabajo*. Ginebra

- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse* (p. 47). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_154780
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2014 (I)* (p. 181). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_235055.pdf
- Peñaloza, P. (2017). “*O votan o están botados*”: la amenaza del chavismo para que los funcionarios vayan a la elección de una Asamblea Constituyente que gobernará con poderes plenos. *Univisión Noticias*.. Disponible en: <http://www.univision.com/noticias/america-latina/o-votan-o-estan-botados-la-amenaza-del-chavismo-para-que-los-funcionarios-apoyen-la-constituyente-de-maduro>
- Redacción BBC. *Venezuela: el CNE paraliza el referendo revocatorio a Nicolás Maduro* - BBC Mundo. (2017). *BBC Mundo* Disponible en: <http://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-37723172>
- Reporte 24. (2016). *¡AQUÍ OTRA PRUEBA! Trabajador de CANTV cuenta que fue obligado a retirar su firma (+Video)*. Venezuela. Disponible en: <http://reporte24.org/2016/06/aqui-otra-prueba-trabajador-de-cantv-cuenta-que-fue-obligado-a-retirar-su-firma-video/>
- Rey, S. (2005). *Estatuto de los trabajadores*. Madrid: La Ley
- Reyes, E. (2015). Las perversiones de la democracia venezolana (II). *El Nacional*. Disponible en: http://www.el-nacional.com/eddy_reyes_torres/perversiones-democracia-venezolana-II_0_737926477.html
- Rojas, R. (2002). *Guía para realizar investigaciones sociales*. México D.F: Plaza y Valdés Editores.

- Romero, A., Salazar, R., & Sandoval, E. (2003). *Venezuela: Horizonte Democrático en el Siglo XXI* (p. 142). Sociedad Zuliana de Sociología. Insumos Latinoamericanos
- Salas, J. (2015). Tasa de homicidios en Venezuela alcanzó cifra histórica en 2015. *El Impulso*. Disponible en: <http://www.elimpulso.com/noticias/sucesos/tasa-de-homicidios-en-venezuela-alcanzo-cifra-historica-en-2015>
- Salgado, M. J. (2001). La discriminación desde un enfoque de derechos humanos. *Fundación Regional de Asesoría en Derechos Humanos*. N 4. 13-30.
- Silva, J. (2010). *Metodología de la Investigación: Elementos Básicos*. Caracas: Ediciones Co-Bo.
- Sulbarán Lovera, P. (2017). *¿Cuál es la apuesta del presidente Nicolás Maduro al convocar a una Asamblea Constituyente en Venezuela?*. *BBC Mundo*. Disponible en: <http://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-39787877>
- Suso, A. y Castillo, M. (2013). *Estudio diagnóstico de fuentes secundarias sobre la discriminación en España*. Madrid: Centro de Publicaciones Paseo del Prado.
- Telesur. CNE venezolano presenta informe de la elección Constituyente. (2017). *Telesur tv.net*. Disponible en: <https://www.telesur tv.net/news/CNE-venezolano-presenta-informe-de-la-eleccion-Constituyente-20170731-0050.html>
- Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social (3 de Julio de 2017) 200769-0590-3717-2017-15-345 [Mónica Gioconda Misticchio Tortorella]
- Trujillo, M. (2014). Cabello: "No puede haber escuálidos dirigiendo empresas de la revolución". *El Universal*. Disponible en: <http://www.eluniversal.com/nacional-y-politica/141030/cabello-no-puede-haber-escualidos-dirigiendo-empresas-de-la-revolucion>
- Uharte, L. (2008). *El sur en revolución*. Tafalla: Txalaparta.
- Valladares-Ruiz, P. y Simonovis, L. (2013). *El tránsito vacilante: Miradas sobre la cultura venezolana contemporánea (Foro Hispánico)*. Brill Academic Publishers.

Vázquez, M & Ferreira, M. (2006). Introducción a las técnicas cualitativas de investigación aplicadas en salud. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.

Zaremborg, G. y Muñoz, M. (2013). *Redes y jerarquías*. México, D.F.: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.

ANEXO A

Instrumento de medición: entrevista semi-estructurada.



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

RELACIONES INDUSTRIALES

PROYECTO DE GRADO: “DISCRIMINACIÓN LABORAL POR MOTIVOS DE

OPINIÓN POLÍTICA. CASO: CANTV”

ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURA

A continuación, le haremos una serie de preguntas, las cuales pedimos responda con la mayor sinceridad, recordando el carácter confidencial y anónimo que tendrá como participante. Agradecemos su colaboración.

Responda después de cada pregunta.

Información general del entrevistado:

1. Edad_____
2. Estado civil _____
3. Sexo _____
4. Antigüedad_____
5. Describa su experiencia laboral en la organización.
6. ¿Cómo definiría “discriminación laboral”?
7. ¿Cómo define su posición política?
8. Explique cómo expresa su opinión política en el ambiente laboral.
9. ¿Son utilizados en la organización mensajes alusivos al ámbito político?
¿Cuáles?
10. ¿Ha vivenciado amenazas de despido por manifestar una posición política determinada en la organización?
11. ¿Ha sufrido algún maltrato por manifestar su opinión política? En caso de ser afirmativa su respuesta, desarrolle.
12. ¿Considera que ha recibido sanciones injustificadas y desproporcionadas por manifestar su opinión política? En caso de ser afirmativa su respuesta, describa cómo.
13. ¿Qué factores considera determinante para ascender en la organización?
14. ¿Ha sido aislado físicamente del departamento o unidad funcional en la que trabaja por expresar su opinión política?
15. ¿Ha detectado una disminución en su carga laboral como consecuencia de dar a conocer su opinión política?
16. ¿Se ha evidenciado que los traslados pueden partir de la postura política de los empleados?
17. ¿Ha participado en actividades con tinte político, que no estén estrictamente dentro de sus funciones?

ANEXO B

Carta de invitación de juicio de expertos.

Estimado Profesor/Investigador/Experto:

Por medio de la presente queremos informarle que usted ha sido seleccionado como “experto” en el proceso de validación de un instrumento que pretende determinar la existencia de discriminación laboral por motivos de opinión política a través de las condiciones a las que están expuestas los trabajadores en empresas del Estado: Caso Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (CANTV).

El estudio está siendo realizado por Brigitte Cardozo (C.I.: 25.625.296) y María Chiquinquirá Jiménez (C.I.: 26.221.093), estudiantes del último año de la carrera de Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello, bajo la tutoría del profesor, Nestor Luis Luengo.

El instrumento fue elaborado a partir de la operacionalización de la variable “discriminación laboral por motivos de opinión política”, para la cual se tomó la definición proveniente de la Organización Internacional del Trabajo en el 2008 a partir del documento resultante de la “Aplicación de las normas internacionales del trabajo”:

Las amenazas, hostigamiento, traslado, desmejoramiento de las condiciones de trabajo y despido de empleados por sus actividades, expresando oposición a los principios políticos establecidos, así como también lo es la exigencia de adhesión a una ideología determinada constituyen discriminación por razones políticas.

Dado lo anterior descrito, nos gustaría que pudiese relatar su percepción acerca de las preguntas diseñadas, tomando en cuenta que el estudio se está haciendo por medio de una entrevista semi-estructurada.

Esperamos nos haga saber sus comentarios acerca de posibles modificaciones en el cuestionarios. Agradecemos todo su apoyo de antemano.

Estudiantes: Brigitte Cardozo / María Chiquinquirá Jiménez

Profesor/Investigador: Nestor Luis Luengo.

ANEXO C

Entrevistas.

Sujeto 1

P: Pregunta.

R: Respuesta.

1. Edad: 25
2. Estado civil: soltero.
3. Sexo: masculino.
4. Antigüedad en la organización: 6 años

P: Describe cómo ha sido tu experiencia laboral en la organización.

R: (Eeeh), bien, te puedo decir que allí trabajo en una gerencia técnica, haciendo actividades netamente administrativas y como control de proyectos, (eeh), allí la experiencia ha sido buena en algunas sentidos, por ejemplo, estoy dedicado exactamente a

mi área, que es el área de procesos (eeeh), he tenido mucha experiencia allí, he aprendido mucho, me gusta mi trabajo. En líneas generales, lo que puedo decir es que la parte política es la que no es exactamente agradable porque hay muchas condiciones, directrices, lineamientos que están orientados específicamente a lo político. Eso hace que el ambiente sea algo (eeh) arbitrario en algunas veces, en algunas ocasiones y puedo decir entre otras cosas, que en la organización a medida que han ido pasando los años, por lo menos en los seis que estoy allí, he visto como se ha ido deteriorando tanto la gestión como el equipo, las plantas de telecomunicaciones como tal, (Eeh) es otra de las características que yo siempre resalto con respecto a mi trabajo y he visto como ha ido en detrimento (Eeh) tanto la parte gerencial, el clima laboral, la satisfacción de mis compañeros y la mía propia como el desempeño de los equipos técnicos como tal para las telecomunicaciones, están saturados por falta de mantenimiento, falta de inversión (eehm) de renovación de equipos, ha sido prácticamente eso.

P: ¿Cómo definirías discriminación laboral?

R: Discriminación laboral, la describiría como un trato desigual con respecto a algunas personas con respecto a otras por algunas causas específicas o algunas razones específicas (sonido de vehículo).

P: ¿Cómo defines tu posición política?

R: Mi posición política, soy opositor, en líneas generales a la situación país, no soy adepto a la MUD ni que ha [sic] sido de esas personas que va a marchar pero tampoco estoy de acuerdo con el gobierno y estoy muy en desacuerdo en cómo se están llevando las cosas en la empresa y en el país en general.

P: Explícame un poquito, ¿qué cosas sientes que están mal en la organización con respecto a la discriminación?

R: Que cosas sientes que están mal... la contratación de personal es una de las cosas más evidentes, podemos ver desde un aumento en la plantilla de empleados de cuando paso de publica a privada de 7000 trabajadores, ahorita hay 22.000 dentro de la misma empresa, haciendo las mismas funciones, dentro del mismo alcance nacional (eeh) esa es una de las cosas y nada, sobrecontratación de personal. Se nota también que esas personas cuando son

contratadas, no necesariamente tienen las capacidades o competencias para desempeñar el cargo que ocupa sino que son muy (eehm) son muy puestas a dedo o son muy seleccionadas por condiciones políticas, por amiguismos, por conveniencias incluso porque he llegado a ver casos, por ejemplo, de corrupción dentro de la misma organización y es precisamente porque tenemos algún vínculo dentro de la organización (eeehm) ¿qué otras causas de discriminación política? Al ingresar hay una prueba (eehm) una prueba de corte político que debes aprobar, aparte te hacen una entrevista de recursos humanos de selección como tal y luego te hacen una entrevista política.

P: ¿En qué consiste esa entrevista?

R: (Eeehm) consiste en dos partes, hay una prueba escrita que tiene que ver con temas de actualidad política y condiciones políticas del país, tiene que ver con, usualmente asociada a temas de telecomunicaciones (eehm) “¿cuál es el ministro?”, “¿cuál es el vice ministro?”, temas de la importancia del petróleo en Venezuela, las causas de la guerra económica (eeh) por ejemplo, recuerdo una de esas preguntas claramente, es defina las causas que usted considera que son de la guerra económica, esa es una escrita, que tiene un parte de selección simple, una parte de desarrollo y hay otra, estoy hablando de cuando yo ingrese hace dos años y hay otra que es ya una entrevista propiamente, con una persona que te pregunta cara a cara: cuál es tu posición política, con qué cosas estás de acuerdo y en desacuerdo con el gobierno, básicamente te parafrasea las mismas preguntas del cuestionario, te vuelve a preguntar las causas de la guerra económica, cuál debería ser la posición de Venezuela con respecto a los ataques internacionales y los bloqueos internacionales. Es una entrevista y una prueba de corte político y conocí casos de personas que llegaron muy francamente a decir que son opositores o que aquí no existe guerra económica y no ingresaron a la organización.

P: ¿Cómo expresas tu opinión política en tu ambiente de trabajo?

Como expreso mi opinión política... procuro no tener expresión política, procuro ser muy ecuánime con el tema de cumplir mi trabajo desde el punto de vista técnico y ya. Hay muchas personas opositoras dentro de la organización pero todo es muy (eehm) todo es muy discreto, muy callado, todos procuran no conversar, precisamente por el tipo de

organización donde estamos. Y yo en lo particular procuro no, no opinar mucho en cuanto el tema político, por lo menos no dentro del trabajo.

P: ¿Son utilizadas en la organización mensajes alusivos al ámbito político?

R: Sí, en todos los espacios, desde que entras a la organización puedes ver, la estatización no, la politización, en los pasillos ves las carteleras con los mensajes de “Aquí no se habla mal de Chavez, la cara de Chavez, la cara de Maduro, incluso en mi puesto de trabajo aunque yo no o haya puesto tengo afiches y mensajes alusivos a temas políticos que no puedo quitar porque no decidí yo colocarlos. Diariamente, en los mensajes de comunicaciones corporativas, envían mensajes de corte político o alusivo a temas de fallas por saboteos, mucho la repetición del discurso político pero en mensaje más de tipo organizacional. En los membretes de las comunicaciones oficiales, los puntos de cuenta, los memorándum, todo tiene unas características políticas o unos cintillos que tiene que ver con la parte política.

P: ¿Has vivenciado alguna amenaza de despido por determinar alguna opinión política en la organización?

R: Amenazas de despido, ¿propias o con terceros?

P: No, tú como trabajador, como individuo.

R: Okey, ehm, propiamente yo, amenazas de despido, expresas no, tuve en algún momento una condición con un muchacho que ingresaron a hacer mis mismas funciones, de hecho me quitaron mi carga de trabajo a mí se lo pasaron al muchacho, que para mí fue como un despido indirecto o una incitación a la renuncia, al dejarme a mí sin actividades que hacer, pasaba las ocho horas laborando sin necesariamente tener alguna actividad asignada, básicamente ocupando la, el [sic] horario.

P: ¿Has sufrido algún maltrato por manifestar tu opinión política?

R: Procuro no manifestar la opinión política por miedo a ese maltrato. En líneas genéricas si hay algunas mensajes alusivos, no conmigo sino con el equipo de trabajo completo me refiero tipo actitudes, mensajes de los gerentes con respecto a que hay que ir a votar, por ejemplo, en las votaciones recientes de la Asamblea Nacional Constituyente y que era

obligatorio, incluso me llegaron a llamar a mi teléfono personal (eeh) ese mismo día a las 10 de la noche para ver si había votado o cada vez que hay elecciones nos mandan a anotarnos en listas en plantillas que pasan para asegurarse de los votos, ese tipo de situaciones, se presentan.

P: ¿Y tú el 30, participaste en el proceso o no? ¿Te abstuviste?

R: Me abstuve

P: Y cuándo te llamaron en la noche, ¿qué respuesta tuviste?

R: No, decidí no contestar el teléfono ni contestar los mensajes que enviaron y cuando lo comente con los compañeros, varios hicieron lo mismo porque estaban llamando muy tarde y a un teléfono que no es el corporativo, un teléfono personal.

P: Y la respuesta al día siguiente, laboral, o sea, porque las elecciones fueron un domingo, supongo que el lunes ya...

R: Sí, el lunes sí ya estábamos trabajando...

P: ¿Cómo fue? O sea, ¿cómo se dirigieron a ustedes o qué tipo de cosas les dijeron? O ¿lo dejaron pasar?

R: Como, yo creo que como esa ANC se dio y ganó, no hubo mayor presión, es decir, los resultados fueron dados ese mismo día, los resultados preliminares y al día siguiente había como una silenciosa tensión en la oficina por parte de nosotros, pero por parte de las gerencias no había ningún tipo de presión y creo que era porque los resultados habían sido favorables, para ellos, ¿no?

P: y por ejemplo en procesos electorales como la AN que ya tú estabas dentro de la organización, no como fijo pero como contratado y los resultados no fueron favorables para el gobiernos, ¿qué represalias...?

R: Ese día, me acuerdo claramente, no se habló nada tampoco, había gente que en los pasillos estaba feliz, estaba contenta por lo que había pasado pero nadie decía nada, era como un silencio, evitar opinar.

P: ¿Consideras que ha recibido sanciones injustificadas y desproporcionadas por manifestar tu opinión política?

R: eeh, en mi caso en particular, creo que el ejemplo más claro es esta vez que me quitaron mis funciones para dárselas a otra persona que había recién ingresado y muy adepta a todo el tema revolucionario y al gobierno (eehm) pero más allá de eso, creo que, solo el vetar opinar, el tener que participar obligatoriamente en procesos que incluso a veces no me interesan, por ejemplo, tipo los CLAP obreros, entonces tengo que voluntariamente participar a juro, ¿sí?, en donde te dicen que es un voluntariado pero si no lo haces si empiezas a recibir de alguna manera presión social, hostigamiento, comienzan a marcarte como que no eres del bando o eres colaborador con el proceso.

P: ¿Qué haces en ese CLAP obrero exactamente? ¿De qué se trata ese voluntariado?

R: Actividades netamente operativas, es básicamente hacerle seguimiento al camión cuando llega, o descargarlo, bajar y descargar el camión cuando llegan los productos aunque no esté dentro de tus funciones y no sea parte del trabajo. Hay otro tipo de trabajo, al que si me negué rotundamente y fueron rudos los comentarios y fue con que había una contratista que se había llevado algo que se llama “anticipos no compensados”, eso es cuando una contratista para una construcción de obras le otorgan un adelanto o un pago total o parcial de lo que va a hacer y la contratista desaparece y no hace los trabajos o los deja a medias, ¿sí? Una vez que tiene el dinero, funcionan tipo empresas de maletín o tipo el incumplimiento del contrato de trabajo. Había una construcción de una obra para el edificio de la dirección de HCM, de hospitalización, de seguro, de bienestar social de los trabajadores y la contratista dejo de hacer el trabajo (eeehm) pasaron por todos los puestos a decirnos que teníamos que dejar nuestras funciones para terminar la construcción de la obra, que no tenía necesariamente que ver con nada de lo que nosotros hacemos, incluso llegaron a poner a personas de la 3era edad, que están esperando la jubilación y tienen una gran cantidad de años acá en CANTV a picar cables, a cargar cables o nos pusieron a algunos de nosotros a soldar solo porque la contratista no había cumplido y el presidente de la empresa venía a chequear la obra en muy poco tiempo, entonces, eso sin cumplir con los protocolos de seguridad, cambiándote las funciones de tu puesto de trabajo, sin importarles o no si supieras usar las herramientas tal que si sufieras un accidente de trabajo laboral, había una alta posibilidad de que eso pasara. Las personas que nos

negamos a participar en ese proceso, yo fui uno de esos, luego nos llamaron la atención y en una reunión básicamente con nosotros, nos hicieron como una alerta con que teníamos que ser colaboradores con respecto a ese tipo de actividades que llaman voluntariado pero que si voluntariamente no participas vienen las sanciones, o empiezan a etiquetarte y de alguna manera es imposible que incluso pudieras salir de la organización.

P: Ya va, quiero recapitular antes lo de la persona que ingresa este que es prácticamente alguien paralelo al organigrama. ¿Cómo te enteres tú que esa persona va ingresar?

R: No me entero, ya yo llego y ya yo estaba al lado, ya tenía un puesto justo al lado mío, de hecho me entero que empieza a tener mis funciones porque me empieza a pedir ayuda, no porque me lo hayan informado sino que me dicen (Eeeh) él me comienza a decir, “¿cómo hago esto?” Y cuando yo empiezo a tratar de ayudarlo un poco por compañerismo, por camaradería, (Eeh) esa persona veo lo que está haciendo y “eso que estás haciendo, lo estaba haciendo yo” o “eso que estás haciendo son precisamente mis funciones” y no es, no fue que compartieron las funciones es que me dejaron de asignar trabajo a mí y se lo empezaron a asignar a él.

P: ¿Y en algún momento tú te le acercaste a tu jefe y le preguntaste por qué esa persona estaba allí?

R: No, no, simplemente, me di cuenta y ya, me di cuenta de lo que estaba pasando y simplemente me quede tranquilo.

P: ¿Qué factores consideras determinantes para ascender en la organización?

R: El amiguismo, el conocerte, los grados de confianza, el tema político es creo que fundamental para poder subir y ascender, sí, estar a disposición de hacer lo que te manden así no estés de acuerdo, básicamente no tener criterio para poder señalar o criticar el tipo de decisión que se está tomando, o sea, mientras sumiso eres hay más posibilidades de que puedas ascender.

P: Con respecto a la variante política, si estas comentando que las personas necesitan tener una postura política a favor, ¿cómo lo manifiestan? O sea, ¿qué acciones deben tomar en la arista política para efectivamente ascender en la organización?

R: Básicamente, es por el tipo de confianza que tienen el que está por encima o quien toma las decisiones con respecto a ti. Tiene que ver con que hayas manifestado que apoyas el proceso revolucionario en líneas generales al gobierno, que eres chavista y que de alguna manera, ellos vean que lo has demostrado en el tiempo. Es como una prueba de fidelidad, pero no porque este estructurada sino porque van observando el tipo de actitudes, de conductas, de opiniones y de disposición que tienes con respecto a todo el trabajo que tienes en la cotidianidad, a la dinámica del trabajo como tal.

P: ¿Ha sido aislado físicamente del departamento o unidad funcional en la que trabaja por expresar su opinión política?

R: Físicamente, recientemente, me habían hecho un movimiento de puesto que yo sentí que había sido muy puntual, yo o sentí como una desmejora del puesto de trabajo, me pasaron de un puesto donde yo estaba tranquilo y cómodo y me pusieron en un puesto en donde había arrumado una cantidad de documentos como de archivo muerto y unas cosas que nadie utiliza, al final, yo molesto agarre esas cosas y las pase a otro puesto y lo tuve que hacer yo y cuando me asignan un puesto que no tenía la debida iluminación, no había conexión a internet, o había conexión a teléfono y además estaba ese poco de basura allí, yo dije “a mí me están básicamente como presionando para que renuncie”, no es que me boten, no es que me lo digan pero es como si te lo hicieran saber, que no están muy cómodos contigo.

P: ¿Por qué crees que se dio básicamente esa desmejora? Que factor fue fundamental para ti para que eso sucediera.

R: Hubo un cambio de gerencia reciente en ese momento que fue cuando se dio ese evento que estoy comentado. Este gerente y su equipo gerencial, porque se viene completos, se vienen en grupos, no es que se viene solamente una persona sino que cambia el gerente y cambia la línea completa de los que son como empleados de confianza y el anterior se lleva su gente y allí es cuando comienzo a notar, de hecho, hubo reuniones entre personas o entre grupos de personas que son chavistas como tal, con esa gerencia recién ingresando y una de las primeras cosas que preguntaron fue “definanme aquí” le preguntan a un chavista... “quienes son chavistas y quienes no” y lo sé porque una de esas personas chavistas, es mi amigo, tenemos buen trato y me comentó “mira, tuvimos una reunión en

donde nos preguntaron y tuvimos que señalar con la lista de trabajadores quienes eran chavistas y quienes no”.

P: Y es algo que sencillamente se basa en actitudes que se pudiesen...

R: Sí, en lo que nosotros mismos conocemos, porque tenemos básicamente años trabajando allí. Los más recientes tienen un año, 1 año, dos años porque no ha habido ingresos recientes a la organización.

P: Y ese cambio de gerencia, que dices que trajo esta serie desmejora de condiciones para ti, ¿vino también dado por temas de tilde político?.

R: Eeeh, el anterior salió por una muy mala gestión, empezaron a haber fallas en esa gerencia técnica en donde estoy, fallas constantes, caídas de los cortes de telecomunicaciones y de facturación, de servicios de internet y de telefonía fija y móvil y cuando hubo un evento particular en donde se cayeron las telecomunicaciones en un anillo principal y ahí es cuando esa persona sale, y lo sacan de allí y lo colocan en otro lado.

P: Y ese movimiento que tu tuviste, ¿has visto que sea repetitivo con otras personas, que es algo que puede ser considerado, más o menos, normal?

R: Con esta gerencia actual, sí, es una gerencia con una actitud muy arbitraria y que creo que ha sido una de las más castigadoras que hemos tenido, que no le tiembla un poco el pulso para botar gente, para jubilar gente, moverte de puesto de trabajo, incluso para insultarte que a mí no me ha pasado pero a otros compañeros sí de frente o menospreciar tu trabajo, lo he visto.

P: ¿Has detectado una disminución en tu carga laboral como consecuencia de dar a conocer tu opinión política?

R: Creo que el ejemplo sería este, el que comente antes, con respecto al muchacho que le transfirieron mis funciones durante un tiempo, luego no termino haciendo el trabajo bien y en alguna auditoria o en algún punto de auditoria en donde de alguna manera pude responder efectivamente, entonces comencé de nuevo a tener mis funciones.

P: Además de lo que comentabas del voluntariado con el tema del Clap, la obra que no quisiste hacer, que otras actividades debes hacer o tienes que unirte que no estén dentro de tus acciones escritas en tu perfil de cargo pero tienes que unirte porque son...

R: ¿dentro de mis funciones?

P: que sean de carácter político.

R: el tema del CLAP, marchas, el tema de las votaciones en los procesos electorales, para mí tiene un carácter político este tema del que llaman voluntariado para la culminación de las obras y es precisamente, porque eso se da por una mala gestión, una mala gestión porque la gente que está para hacerle seguimiento a la gestión no l está haciendo efectivamente. (Eeeehm) ¿Qué otra cosa? Reuniones en los salones principales para recibir discursos políticos, a veces ponen vídeos, a veces hacen actividades que tiene que ver con tema político y así no estés de acuerdo y no quieras bajar, tienes que bajar o así estés muy *full* de trabajo tienes que bajar obligatoriamente a escuchar la charla.

P: ¿Pasan asistencia en ese tipo de eventos?

R: Tu jefe o supervisor baja contigo, así que es una asistencia visual.

P: Perfecto, muchísimas gracias.

R: Vale, de nada.

Sujeto 2

P: Pregunta.

R: Respuesta.

1. Edad: 60
2. Estado civil: casado.
3. Sexo: masculino.
4. Antigüedad en la organización: 44 años.

P: ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en CANTV?

R: Exactamente 44 años

P: ¿Y cómo inicia en CANTV? ¿Cómo llega a la organización?

R: Sabes que CANTV venía en un proceso de avance significativo de verdad, tanto tecnológico como social, y en Venezuela habían unos planes que se llamaban los planes del INCES. Era obligatorio para las empresas tener que ingresar a una cantidad de gente. (ehh) yo por otras cosas, por tirármela de hippie y todas esas cosas deje de estudiar y entonces bueno me puse a trabajar. Un día estaba leyendo el periódico allí y entonces me conseguí que había un curso de técnicos y tal en CANTV y fui, presente mi examen. Presentamos como 1700 y quedamos 300 nada más. Así comencé mi carrera allí, desde un plan que se llamaba INCES, "Pasantes INCE" y ahí arranque en CANTV en el año 73'. Ahí he hecho carrera, ahí estude ingeniería en Telecomunicaciones dentro de la misma CANTV.

P: ¿A usted lo formaron en CANTV?

R: Sí, sí y todos esos planes de CANTV han sido eliminados con "estos tipos". Eliminaron algo que se llamaba el CET, que era el Centro de Estudio de Telecomunicaciones. Eso lo borraron para sus eventos políticos. Ahí ahora la formación es ideológica, que sí hay que defender la patria, que si hay que ser cualquier cosa pero la función real de CANTV, que la habían recuperado durante la empresa privada, en este momento se perdió. Tú hablas con los trabajadores y los trabajadores no tienen sentido de propiedad de la empresa. Tú hablas con los adultos, gente como yo pues, tú hablas con la gente y esos quieren su empresa pero tú hablas con los trabajadores, por ejemplo, que han ingresado ahora y eso no.

P: ¿Cómo ha sido su experiencia durante estos 40 años de carrera?

R: ¡Buenos! Me ha dado una vida me ha dado muchas enseñanzas aparte de la carrera técnica yo ingrese a la parte sindical en el año 96 y desde entonces bueno hecho una carrera también política pues política-social. Entre el año 92 y 96 estuve en el Consejo municipal de Caracas y eso también me dio mucha posibilidad política en el ambiente. En la cuestión sindical, me ha enseñado mucho me ha dado mucha relación con mucha gente, bueno conocí a otros dirigentes de esa manera. Contadas las peleas y las diferencias, porque ellos pertenecen a otro grupo que era la gente que estaba con Chávez y nosotros no.

Pertenecíamos a nuestro sindicato, con la misma pelea con los Adecos, porque los adecos han sido un vértice de verdad en cuanto al área y la cuestión sindical. Han estado siempre en la vida sindical; Eran los dueños de las CTV y no porque se la agarraban, no, porque es que la ganaban de verdad. Hacían unas elecciones y las ganaban, ellos tienen unas estructuras que montan para ganar y se dedican a eso, bueno después, y ellos de paso también en el tiempo han hecho e hicieron de la contratación colectiva una fortaleza que se viene perdiendo en este momento.

P: ¿Y cómo le llama a usted la atención el mundo sindical? ¿En qué momento dice “bueno, yo quiero formar parte de un sindicato”?

R: Para mí fue algo así como sorpresivo, o sea estaba exactamente el problema de la privatización de CANTV en el 91 eso venía ya como una especie de preparación para eso ciertamente, o sea, los tipos vinieron preparando la empresa para privatizarla entonces este servidor junto con un grupo de técnicos nos pusimos a estudiar cosas que estaban pasando a nivel de equipos electrónicos y empezamos a crear cosas. Lo que no traían, para que se dañará eso o para que no hubiese sustitución, nosotros con repuestos viejos armábamos y hacíamos y fuimos haciendo como una especie de unos “*Frankenstein*” en las centrales telefónicas y entonces eso nos dio para unirnos muchos técnicos, de verdad que gente muy buena en su profesión, ahorita bueno, muchísima gente ya ingenieros, todo el mundo fue haciendo carrera allí y eso nos llevó a protesta. Esa protesta nos acercaron a la parte política, ¿sí? y allí conocí al ahorita ex-alcalde de Barquisimeto, quien está preso ahorita en el helicoide pero él comenzó en el movimiento sindical, él es ingeniero electrónico y bueno allí nos conocimos y fuimos siendo un grupo de una cantidad de técnicos y dijimos que también el movimiento sindical tenía que ser cambiado, que no era solamente que nosotros reclamáramos la parte técnica, que reclamáramos la parte monetaria sino que había que verdaderamente fortalecer ese lazo social que había dentro del contrato colectivo, que había que buscar a la gente, que la gente participara, que opinaran pero eso... estamos todavía en eso, tratando de que la gente aprenda a opinar porque la gente hasta en este momento no opina, tú los convocas a una asamblea y de 1000 trabajadores vienen 200, vienen 300. Un reclamo colectivo llegas a 500 pero que la gente de verdad todos participen no ves esa posibilidad, ah eso sí, diles qué hay una fiesta para que tú veas, te llegan 2000, 3000 y traen a la mamá, al hermanito, al tío (risas). Si no participamos de verdad en los

hechos ni sociales ni políticos, eso ha sido uno de los quiebres de todo el movimiento sindical y de toda la estructura de Venezuela.

P: ¿Cómo definiría usted discriminación laboral?

R: Bueno, de muchas maneras, por ejemplo: hay un muchacho que lo botaron, 19 años en la empresa y solo por no ir a las marchas fue botado. Tenemos casos de trabajadores que cuando murió Chávez había una, ese día creo que había un evento deportivo y hubo un gol, una cosa y ellos gritaron allí y botaron a siete trabajadores porque se estaban burlando del presidente. Tienes esa discriminación política pero es que también existe en las empresas discriminación social, o sea no logramos entender a veces que toda la empresa es un solo equipo y entonces tú ves cómo la gente se va agrupando de acuerdo a su condición social y todo eso, a veces se maltrata a la gente que no tiene la misma condición de otros, a veces hasta por el color, por cualquier cosa, gente que a lo mejor tiene 15 muchachos por decirte un número y no tiene a veces como ir bien vestido y es mal visto en la empresa. Son muchísimos los tipos discriminación pero en este instante en Venezuela son muchísimos los tipos discriminación pero en este instante, en Venezuela, la mayor discriminación es política. No ha habido otra cosa que “si tú no estás conmigo, tú eres desechado” “tú no marchas conmigo, así no seas de mi tolda, estas desechado”. No hay una verdadera sinceridad en lo que se quiere los trabajadores entonces eso ya de por sí es discriminatorio cuando yo solamente como jefe me reúno con un grupo y otro grupo que es el mismo sitio no le planteó los planes de la empresa, si los hubiera, ya estoy discriminando.

Caso de CANTV sencillito (eeh) la camioneta es una herramienta de trabajo y esa herramienta de trabajo por contratación colectiva yo debo entregársela al técnico más experimentado para que sea como especie del caporal de esa cuadrilla, bueno ahorita no ahorita yo le quito la camioneta esa lo acuso de cualquier cosa, de qué paró la camioneta en una esquina de que la paro como fuera y le quitó la camioneta y se la doy a otro grupo. Eso es un caso de discriminación bárbara y es un caso de discriminación laboral netamente, es una cuestión de que yo, jefe, llegué y te digo “tú no, tú te pones para acá” y esa camioneta que te pertenece como herramienta de trabajo por contratación colectiva, se elimina. Entonces CANTV paga una productividad diaria, yo tengo posibilidad a través de mi trabajo de llegar a tener entre el 20 y el 30% de mi salario. Bueno CANTV lo paga porque el contrato lo obliga a que si tú no me das trabajo me tienes que pagar mi productividad por

lo menos el promedio, entonces CANTV paga de productividad y tenemos el trabajador ahí sentado. De esos hay ahorita te puedo estimar más o menos a nivel nacional como el 45% de la población de los trabajadores, están sin hacer nada. No hay carro, no hay cable, no hay repuestos para las centrales telefónicas, no hay antena, no hay material, no hay módem y las baterías de las antenas resulta que son alimentadas con unas baterías de plasma y esas son las mejores baterías que hay para los equipos de sonido de los carros, entonces ya tú sabes lo que está pasando. Se pierden, se las roban.

P: ¿Cómo define su posición política?

R: Yo soy entre izquierda y centro, yo soy de causa R, yo milito con la causa R. Yo no digo que yo soy izquierda porque yo creo lo liberal, yo creo que la mejor economía que debe haber es la economía del mercado. Si no hay competencia, no hay posibilidad de lograr nada, si tú no tienes alguien que te está empujando hacer las cosas, se te olvida pues. Esperando a que algo pase para ver si lo necesitas ahora si el otro lo está creando, eso te obliga a que tú crees cosas mejores. Por eso me meto allí, entre esa izquierda que no cree en toda la derecha, porque tampoco en creo en toda la derecha, yo creo que tampoco todo es comercial. Por decirte, yo no creo que hay que tener HCM, yo creo que la lucha de todos los trabajadores en Venezuela no debe ser por qué en un contrato colectivo aparezca un HCM por 30 millones de bolívares, no, no, esa no es la pelea. La pelea es que todos los sindicalistas nos podamos unir y lograr que como dice la constitución el Estado cubra la salud de todos los venezolanos, gratuita como dice allí. Que yo no tengo que pagar por eso, o sea que utilicemos el dinero como es.

P: Explique cómo expresa su opinión política en el ambiente laboral

R: Lo laboral es lo laboral y si es laboral, debemos de tratarlo por esa vía. En la gran mayoría de las empresas en este instante, se acabó esa parte laboral todo el mundo está influenciado en lo político, todo el mundo está metido allí pero también el país se polarizó y es difícil a veces aprender a separar eso. Yo creo que esa es una de las luchas que debemos tener todos los venezolanos.

P: Específicamente en CANTV, si quiere pronunciarse políticamente acerca de algo ¿lo ha podido hacer?

R: Sí, sí, bueno, particularmente yo lo he hecho porque yo tengo el fuero sindical. Tengo el convencimiento pleno de que si lo tengo que hacer, lo debo hacer. ¿Me entiendes? Y si no puedo, me la invento pero hay mucha gente que le da miedo decirlo políticamente porque normalmente lo que decimos es contrario a lo que ellos hacen.

P: ¿Cree entonces que si no tuviese la protección del fuero sindical, no pudiese comentar o expresar su opinión política de la misma manera?

R: No... bueno, yo particularmente la expresara pero la gran mayoría de la gente, como te explicaba hace rato, ese muchacho solamente por lo ir a la marcha y decir que a él lo contrataron aquí fue para trabajar no para estar marchando y estar en esto de aquí sea allá, por eso lo botaron. Sin justificaciones ni nada. Claro, vamos a pelear y lo vamos a reenganchar y cuando lo reenganchen le van a pagar todos los salarios caídos y toda una cantidad de cosas pero eso trae un problema social grande. Él tiene 2 hijos, mantiene a su mamá, tiene a su esposa, tiene gastos que hacer y entonces el ministerio dijo que le tocaría responder en un lapso de tiempo de 30 días, a veces dura un año para responder eso.

P: ¿Son utilizados en la organización mensaje alusivo al ámbito político? ¿Cuáles?

R: Sí, eso es monstruoso. Por cierto hoy teníamos una reunión de equipo. Contractualmente la empresa está obligada a tener una cartelera sindical en cada central de trabajo, por ejemplo, en el edificio principal que son 22 pisos en cada piso hay una cartelera. Bueno los tipos violentaron la cartelera y ahora tienen allí puros avisos de Chávez y todo lo que su ideología pues entonces bueno ahorita estábamos planeando porque en la discusión simulada esa que hay ahorita, acaban de firmar esa cláusula precisamente de que la empresa está obligada a tener la cartelera y respetarla y tal. Basado en eso que ellos mismos acaban de firmar, vamos a ir allá y vamos a arrancar todos esos papeles que pusieron. Pero así o sea, vas a CANTV y eso es horrible por donde pases está la cara de Chávez sino la cara de Nicolás sino un mensaje de ellos. Tú ves lo que ellos llaman “la canaimita” y eso es puro Chávez y Nicolás por todos lados. En el fondo de pantalla, en almanaquitos, en fotos, en afiches, en calcomanías, de todo. Una cosa monstruosa.

P: ¿Hay algún slogan que se repita? ¿Hay alguna campaña o frase en específico que retumbe dentro de los pasillos de CANTV?

R: Una frase específica que ellos tienen es que “Aquí no se habla mal de Chávez”. Entonces la gente lo que opta es por borrarle el “no”. ¿Me entiendes? Empezamos con esa campaña nosotros, en todos los lados borrarle el “no” y a decirles a todos los trabajadores que por donde pasarán le borrarán el “no”. A algunos le da miedo pero hay otros que no les da miedo y lo borran pues. Entonces al final termina diciendo “Aquí se habla mal de Chávez” y los tipos de disgustan.

P: ¿Alguna vez han llamado la atención de manera individual o colectiva por el hecho de que un trabajador haya borrado el “No”?

R: Eso es permanentemente, a los trabajadores los reúnen permanentemente para decirles que Chávez es la mejor persona del mundo, que nosotros estamos equivocados, que esos son los adecos y los copeyanos que son unos locos, qué, bueno, que todo esos partidos de la derecha lo que quieren es acabar con este país. Y te llevan ahí desde el peor expositor de ellos y cualquier cosa a decirle a los trabajadores no sé qué, hasta el peor de ellos, como por decirte que en CANTV ha estado Carlos Escarrá, Nicolás, Aristóbulo Istúriz, esa parranda de locos.

P: ¿Usted ha vivenciado amenazas de despido por manifestar una posición política determinada en la organización?

R: No los han despedido, pero sí hemos estado en una discusión allí, al final, como estamos nosotros, la gente se hace los locos y se apartan porque es una violación muy flagrante. Como estamos nosotros se quedan tranquilos pero si las hemos vivido.

P: ¿Qué comentarios le han hecho a usted amenazándolo directa o indirectamente de despido por su opinión política?

R: De que no estar con el proceso, de que eso es un plan del gobierno tiene que cumplir pues por encima de lo que sea o sea tú le das un razonamiento totalmente lógico de porque eso no y ellos que no que eso por ahí.

P: Y usted como trabajador que hace saber su posición y forma parte del sindicato, ¿alguna vez esas amenazas se han referido directamente a su persona?

R: No directamente pero sí te lo dicen jugando. Todo con un doble sentido te lo van diciendo, “tú no vas a durar ahí”, que te van a sacar y que en el momento que salgas vas a quedar desprotegido del fuero sindical y que con fuero sindical y todo ellos también te pueden botar pues y defiéndanse como ustedes puedan pues. Pero entonces como uno tiene la posibilidad de los medios y más que todo uno que está en este camino entonces bueno no pueden pero conozco sindicalistas que los han botado sin pararse en nada ni en fuero sindical ni fuero del contrato colectivo ni en el fuero que te da el decreto de inamovilidad, nada botados y una nueva modalidad que tiene la CANTV ahora, es que, bueno tiene varias modalidades. Una de ellas es que te botan, buscan a la gente que tiene *veintipico* de años en la organización, 26 tal o 27 y los botan. “Estás botado, si tú quieres te acoges a la obligación” y los jubilan así, porque nosotros, la jubilación nuestra no es compulsiva, no es que yo cumpla los 30 años de trabajo o la edad y me jubilan, si no que yo me jubilo si yo quiero entonces eso para ello ha sido un problema, porque el tiempo de la gente dura mucho. Aquí hay trabajadores que tienen 45 años, 50 años en la empresa.

P: Retomando a aquellos sindicalistas que sí han sido desincorporados, ¿usted tiene conocimiento de si ellos han buscado apoyo a instituciones como la inspección del trabajo?

R: No, muchos están idos y han negociado. Eso se puso muy de moda aquí en CANTV que fue que lo puso de moda cuando llegaba la AT&T. Eso es aquello que llamaban “la cajita feliz”, yo no sé si ustedes han escuchado eso, es el arreglo que hacen. Entonces bueno si le armas un escándalo en vez de darte el doble, te dan el triple pero te vas. Te pagan todos los conceptos.

P: ¿Y usted como trabajador ha vivenciado un maltrato, más allá de esos chistes o comentarios que no son tan directos sino tratos vejatorios en sí?

R: Sí, sí, te la aplican, de verdad, no es que es que te lo dicen si no que te la aplica. Con respecto al salario de acuerdo al tiempo y al cargo que yo tengo, yo debería tener un salario muy distinto al que tengo ahora, por lo menos el doble de lo que tengo ahora y no ellos te retienen el salario para que tú te rindas y te crean paralelismo sindical, se crean unos muchachos ahí que no sabe ni qué hacen ahí pero bueno ese es el grupo de ellos entonces a ellos le dan el salario que tú te mereces se los dan a ellos y es algo así como para que tú te

rindas y abandonos la lucha. Y eso es en todos los sindicatos que sean contrarios, esos son marginados de verdad, eso no es que es mentira, lo marginan a uno bárbaramente.

P: ¿Considera que ha recibido sanciones injustificadas y desproporcionadas por manifestar su opinión política?

R: Claro, cuando te marginan con el dinero, el salario que es el sustento de tu familia, que son tus ingresos reales ya eso es un atropello total. Por decir eso nada más. Hay otros, de repente tú estás en algún sitio, por ejemplo, nosotros a veces entramos a CANTV y nos sigue la gente de seguridad como que si fuéramos unos hampones, claro ya uno está como curado, tienes la piel curada y no le haces caso a eso pero cualquier muchacho nuevo que ingrese a la parte sindical y claro se vea acosado de esa manera abandona eso. Es un acoso pues.

P: ¿Cuáles son aquellos factores para que una persona ascienda dentro de la organización?

R: Hubo un lapso de tiempo en el que vino la gente de AT&T, estaba Vert Telephone, estaba el Estado y estaban los trabajadores. Esa era parte de la conformación accionaria de CANTV. Como los gringos manejaban empresa de verdad ellos se dedicaron al negocio. ¿Qué hicieron ellos? Ellos agarraron y los aires acondicionados ellos pensaron “yo tengo una empresa de telecomunicaciones yo no tengo una empresa de aires acondicionados, no tengo porque tener 200 personas allí”, ahí es cuando se dio lo de la cajita feliz, había que tercerizar eso. Agarraron a los 200 le dijeron “mira yo los voy a entrenar a ustedes y los voy a capacitar más de lo que ya saben ahorita, les voy a dar las posibilidades para generar dinero para que compren sus equipos y ustedes nos hacen el servicio a nosotros. La gente de la limpieza igual, la vigilancia igual. Todo era tercerizado y eso hizo que se dedicarían al negocio de verdad, entonces yo no tenía por qué estar en la central telefónica tratando de aprender cómo se prendía el aire y como se apagaba. Yo me podía dedicar plenamente a mi entrenamiento si estaba en entrenamiento o a mi trabajo si estaba trabajando. Una de las cosas buenas que trajeron ellos también es que ellos trajeron gente de afuera, no hicieron eso que están haciendo ahorita que los llevan para China, 18 a comer y 2 a pasear y a enfermarse. Ellos traían a los técnicos para acá, a los ingenieros para acá. Ellos enseñaron a la gente a trabajar. La gente aprendió, en las oficinas comerciales, tecnificaron eso de verdad, y había recursos, si la gente iba a vender teléfonos, no era que te llevaban 3 o 4

teléfonos, no, no, en esa oficina ponían 500 teléfonos, más bien obligaban a la gente que a que con su productividad vendieran los teléfonos como fueran, ¿tú sabes lo que hacían los trabajadores para cumplir la meta? Compraban los teléfonos ellos, se reunían varios y se les faltaba dos teléfonos para cumplir la meta, se reunían ellos y compraban los teléfonos, los rifaban, los regalaban, los vendían, cualquier cosa así pero cumplían su meta, entonces lo que invertían cuando les pagaban la productividad lo superaban con creces, la gente te enseñó hasta a pensar distinto, a pensar en el comercio, en la empresa.

P: En contraste como es ahora, ¿qué factores son determinantes para ascender en CANTV?

R: No, es solamente ser del partido, si eres del PSUV ya tienes un 90% de aceptación para los ascensos, si no eres, tienes un 90% en contra o un 95. No, no, es muy difícil, ahorita es muy difícil para le gente estar dentro de CANTV pero muy, muy difícil.

P: ¿Ha habido personas que se sabe que el nivel técnico es el requerido y la única condición para que esas personas se estanquen o que no ascienda ha sido porque no está con el proceso?

R: Sí, muchísimo y es tan así que como uno dice en los pueblos, “las empresas están como caimán en boca de caño”. Se jubilan para ir a trabajar a otras empresas, además que el nivel de los trabajadores de CANTV es muy bueno, muy, muy bueno. La gente está bien capacitada o al menos los que llevan tiempo en CANTV, de los nuevos te puedo decir que ciertamente conocen su trabajo pero su mentalidad es otra, su mentalidad es comercial y tú los ves en la calle, se te daña el teléfono y bueno, eso son “150” o eso son “200”.

P: ¿Ha sido aislado físicamente del departamento o unidad funcional en la que trabaja por expresar su opinión política?

R: Lo han intentado y no han podido. Pero si conozco, tenemos muchos casos acá en el sindicato, de eso, de gente que lo aíslan, lo sacan de su trabajo y lo sientan por allá a no hacer nada. Y lo que te explicaba antes, ahora ese método, la ley le da a la empresa la posibilidad de una suspensión por 48 horas, por una averiguación, por un error, por cualquier cosa. La empresa se cubre con 48 horas, te suspende al trabajador por 48, en la CANTV han agarrado esa modalidad, te suspenden y nadie sabe el tiempo, es indefinida, una suspensión indefinida y bueno, los acusan de cualquier cosa, entonces cuando termina

esa suspensión, que no sabemos cuándo es, entonces ya la gente ha estado en otra trabajo, ha estado en otra cosa y lo que hacen es que terminan negociando.

P: Me llama la atención ese “no pudieron” particular de usted, cuéntenos un poquito de eso.

R: Han intentado, pero yo he ido al ministerio y he peleado con todo lo que uno conoce porque por suerte para mí, no los que han tenido muchos, yo los conozco a casi todos, venimos más o menos de esa rama. Por ejemplo, yo fui jefe de la Causa R en la alcaldía de Caracas con Aristóbulo, ¿entiendes? Entonces tratan de hacer algo así y tú buscas a quien sea y te defiendes en la calle, te defiendes en los medios, entonces cuando lo ven a uno en una televisora opinando o en la radio, opinando entonces ya de una vez te llaman: “ya, déjalo así vale, no te va a pasar nada”, no y es que yo estoy seguro que no me va a pasar nada pero de todas maneras voy a seguir porque ya no es problema de que sea “yo” sino que es que soy yo, el otro, el otro, ¿me entiendes? Y eso que te decía antes también, no hemos logrado unificar el movimiento para entender qué nos está pasando a todos, nos sucede aquí en CANTV, sucede en CORPOELEC, sucede en el Metro, sucede en las empresas de Guayana, sucede en los ministerios y no lo entendemos porque lo vemos como un caso aislado y no es aislado. Una política de miedo, a los tipos no les interesa si la empresa funciona o no, una política de miedo, después veremos cómo salimos de eso.

P: ¿Ha detectado una disminución en su carga laboral como consecuencia de dar a conocer su opinión política?

R: No, al contrario, aumenta. Aumenta porque hay mucha gente que quiere expresarse también pero a veces por el miedo no se expresan y entonces lo hacen a través de ti. “Mira lo que está pasando allá”, entonces tienes que ir tú a averiguar si realmente eso está pasando o no, “mira lo que está pasando por aquí” y “mira esto y mira aquello y mira lo otro”, ¿tú entiendes?, por ejemplo, ese muchacho que vino hoy, él está en el área de los productos que se venden, ellos son los que crean esa encuesta de si el cliente te pregunta tal cosa, si te preguntan por este equipo, si te preguntan... una gente que verdaderamente tiene que estar allí, tiene que conocer y tenía 19 años en la empresa, el tipo vino y me echo una montaña de cuentos, entonces de esa montaña de cuentos, yo tomé tres cosas nada más y ya hace te llena de trabajo, son cosas que no tenías programadas que ahora tienes que ir a

averiguar, que tienes que buscar, que tienes que opinar sobre eso. El mismo caso de los balances de la CANTV, la CANTV el año pasado dio 3,95 de ganancia por acción, este año dio 0,14 y ellos dicen que no, que “vamos bien”, que esta empresa va ascendiendo, nadie entiende eso, como ahora tienen menos dinero, tienen menos posibilidades de hacer cualquier cosa.

P: ¿Y las funciones que están directamente en su descripción de cargo, han sido puestas en otras personas o siguen siendo las mismas pero es poco más difícil de manejarlas con el tema de las queja de la gente?

R: No, porque tus funciones como trabajador son las mismas siempre, esas no te las van a variar, lo que van a hacer es que te anexan más y en estos casos de ahorita, donde menos gente trabaja porque hay más impunidad, entonces a los pocos que trabajan a esos los cargan de cualquier cosa, un ejemplo, una oficina comercial, entonces muchachas jóvenes como ustedes, de repente ven que su futuro es irse para Argentina, Chile, Colombia, entonces ves oficinas que eran de 10 personas y quedan 4, no llenan el personal, no traen el recurso humano y entonces el trabajo de esa oficina continua igual, bueno, ahorita es menos porque el servicio es tan malo, no tiene nada que vender, pero sin embargo, la carga de esas 10 personas ahora las tienen 4. Y la gente se está yendo por eso, porque no tiene la posibilidad, mucho por lo político, otros por lo económico, otros por la inseguridad, pero esa viene siendo la discriminación igual.

P: ¿Se ha evidenciado que los traslados pueden partir de la postura política de los empleados?

R: Sí, muchos.

P: ¿A usted le ha pasado? ¿A usted lo han trasladado?

R: No, por lo que te digo por mi condición y que bueno uno tiene otra visión de la cosa. Pero sí hay muchos trabajadores que los pasan de una central a otra, “este no es del grupo mío, envíalo para allá”. Entonces, gente que vive en el Junquito y trabajaba en San Martín y de repente lo pasan para la Urbina, se le cambia la vida totalmente.

P: ¿Y los traslados pueden son solamente de centrales o también puede ser de departamentos?

R: Sí, sí, departamentos y traslados, pero también es que también te hacen transferencias. El traslado llamamos nosotros cuando es localmente, que pasan de un centro de trabajo a otro pero las transferencias son de un Estado a otro.

P: y se han dado también...

R: Y a veces los mandan para otros sitios, con una excusa de que “no, tu familia vive por allá”, pero bueno, “si yo tengo aquí 25 años, ¿qué voy a hacer yo allá?”. La familia me gusta para ir a visitarla los fines de semana, no para estar con ellos todo el tiempo”, por decirte algo, entonces a la gente la apabullan, la aíslan, la apartan, se hace cualquier cosa, o sea, yo creo que aquí el abuso en el que ha incurrido esta gente de verdad que tiene muchos problema, ha traído a esta sociedad muchos problemas y nosotros todavía, yo sigo diciendo que también hay mucha culpa nuestra, porque nosotros no hemos entendido que la pelea es juntos, la pelea es unidos, que la pelea no es que si te botó la CANTV pelees solo, que los trabajadores de la CANTV no peleen solos, tiene que ser todos juntos, todos, todos. De hecho, nosotros esta semana tenemos una reunión con esos trabajadores que han venido suspendiendo y que han venido dependiendo, que nosotros todos esos casos ya los tenemos en la inspección y todos van a regresar a su trabajo pero ya eso trae un daño, entonces, un poco la idea de ver cómo compensar ese daño, cómo la empresa tendrá que compensar ese daño, a lo mejor no en este gobierno lo más seguro pero sí lo va a tener que compensar como empresa.

P: ¿Ha participado en actividades con tilde político, que no estén estrictamente dentro de sus funciones?

R: Sí, siempre, a diario, por ejemplo, en el asunto de los presos políticos, como te dije, Alfredo Ramos que fue Alcalde de Iribarren, él fue presidente de este sindicato, nos sentamos ahora en la pelea por la libertad de él, estamos en la pelea de los gobernadores, la pelea de los alcaldes, buscando que el movimiento sindical se introduzca dentro de la estructura política de este país, que los trabajadores puedan tener verdaderamente diputados que defiendan los problemas de los trabajadores, que puedan tener concejales que defiendan el problema social de los trabajadores, que puedan tener alcaldes, que puedan tener gobernadores, en esas luchas ando a diario, permanentemente, peleando por la seguridad social de los viejitos y eso te lleva hasta a una pelea constitucional, ahorita

estaos pidiendo lo que es el cestaticket para los viejitos y allí están, ha sido una lucha larga y difícil y ahí está, pero ahí vamos avanzando.

P: ¿Dentro de CANTV hay actividades de voluntariado que tengan un tilde más oficialista? ¿Cuál pudiese nombrar?

R: Bueno, voluntario sería que yo quisiera ir, en este momento, yo no estoy de voluntariado, aquí es “el sábado tienen que ir a la limpiar la plaza tal”, “¿cuánto pones tú, cuánto pone el otro y cuánto pone aquel?” y hay muchos trabajadores que asisten, porque algunos les gusta pero la gran mayoría, te puedo hablar del 85 o del 95% van es obligados, obligados totalmente y hay otros que van porque ese día se los pagan con sobretiempo, se los pagan con viáticos, les dan de todo pues, entonces bueno, ya ahí no hay ningún trabajo voluntario, este un trabajo cancelado como una alternativa, un ingreso extra que tendrá por asistir a esas cosas, pero de trabajo voluntario no. Con los jubilados de CANTV si hay trabajos voluntarios, ellos tienen jornadas de comida, de juego, una cosa allí para tenerlos tranquilos, pero son 13000 jubilados y a nivel nacional de esos participan como 400, eso te puede decir la magnitud de ese voluntariado.

P: ¿y en esos eventos, por ejemplo, el que comentaba de la plaza, allí se pasa asistencia?

R: Sí, es un voluntariado obligatorio, ellos te llevan a ti a través de listas, por ejemplo, un supervisor del centro de trabajo de la Yaguara le dicen, que tienen que ir 10, él tiene que conseguir 10, que del centro de trabajo de la Pastora, tienen que ir 2, bueno, tienen que ir 2, así tengan que llevar a su hermano, a su tío, porque tienen que llevar a los que tengan llevar, una actividad totalmente obligada. Si da un hecho como estos en la playa, por ejemplo, pones un autobús ahí y el autobús lo llenan, pero de esos 10 son los trabajadores y el resto la familia de los trabajadores que entonces lo aprovechan para disfrutar la playa, pero del voluntariado ese que ellos llaman que es para resolver el problema, no, no, eso no existe.

P: ¿A qué tipo de actividades con tilde político pueden incitar u obligar a los trabajadores a asistir?

R: A las marchas, cada vez que el Estado, o bueno, el gobierno pues, dice que van a marchar, “Obama hizo un decreto y vamos a marchar por el decreto”, entonces llaman a los

supervisores de los trabajadores de los que llamamos nosotros camisas azules y les dicen que hay una actividad en el teatro, en la Av. Libertador, entonces los llevan a todos para allá y es así pues, a las 8 de la mañana no hay más empleo, no hay más trabajo, todo el mundo para la Av. Libertador, en el camino más del 50% se desaparece, los otros que llegan allá, llegan ahí, a CANTV, están un ratito ahí, se empiezan a desaparecer, otros se apartan a tomar aguardiente o cualquier cosa pero al final tú ves que no hay tal representación. ¿Qué ha hecho ese grupo político que ingreso a CANTV a perjudicar CANTV? Los uniformes que deberían dárseles a los trabajadores por contratación colectiva, no se los dotan. O sea, por ejemplo a nosotros, nos tienen que dar 6 pantalones al año y 10 camisas, entonces resulta que te dan dos camisas y dos pantalones en el año, eso es una pelea permanente para que te los den, entonces, ¿qué hacen con esas camisas?, cuando llegan la gente que traen de cualquier parte con los autobuses, a esos les dan y se ponen las camisas de CANTV, por eso, ustedes a veces ven gente con la camisa azul de CANTV, ciertamente hay algunos, pero hay otros que no tienen nada que ver, ni saben de CANTV sino que simplemente son traídos y como les sirve la camisa, se la ponen.

P: ¿Y cómo describiría los días previos a procesos electorales? Por ejemplo, el último que se vivió que fue la asamblea nacional constituyente, ¿dentro de la empresa se habla de eso?

R: Sí, permanente, se habló mucho porque es un problema país, pero además los técnicos de CANTV son los que ponen los teléfonos para bueno, transmitir, entonces, eso es una fiesta porque todos cobran sobretiempo, cobran viáticos, andan por allí hasta la hora que les dé la gana con los carros, cosas que tú dices, es su trabajo verdad, yo sí creo que deben hacerlo porque es la instalación de los puntos para las máquinas, okey, pero es que eso lo pueden hacer normalmente en su día de trabajo, pero lo hacen en la noche, los sábados y domingos, entonces si las elecciones son el 1ero de octubre, ya el 1ero de septiembre comienza la fiesta, un sobretiempo, un gasto monstruoso y los resultados bueno, esa baranda que al final nos dice que fue una normativa, sin número y sin nada [sic] como por ejemplo, ahorita, tu hiciste un gasto bárbaro para esa ANC y todavía no tienes ni los resultados en la página del CNE y sabes que lo primero que leíste que sacaron como resultado, había gente que tenía 0 votos, entonces: ¿cómo es eso?

P: Y ¿en la organización es común que se incite a participar en el proceso electoral o se deja como libre albedrío?

R: No, mayormente, tú insistes dependiendo del lado donde estés, hay una propaganda dependiendo del área, por ejemplo, en la Asamblea Nacional Constituyente la empresa sacó muchas cosas, pero para el 16 de julio ahí si te digo que había una fiesta de verdad de CANTV, todo el mundo pendiente, todo el mundo llegó el lunes hablando pero súper contentos,” que eso fue lo mejor, que ellos lloraban, que ellos veían a la gente que los ayudaba”, que cualquier cantidad de cosas, cantidad de historias que te provoca seguir en eso. Pero entonces después te viene la elección del 30, una cosa obligada, incitada desde las computadoras, por los teléfonos, porque te llegan mensajes permanentemente por los teléfonos de lo que los trabajadores deben hacer en la empresa, no les hacen caso, pero igualito los mensajes están allí.

P: ¿Esos mensajes vienen de la empresa?

R: Sí, sí. De lo que ellos llaman sus mesas situacionales y todo eso. Esto es un Estado dentro de un Estado y en CANTV por lo menos, siempre ha sido así, CANTV ha sido una fuerza para el Estado porque impulsa sus comunicaciones, yo me acuerdo mucho antes, había un señor que llamaban “Rojito”, que era de Relaciones Interiores, que ellos hacían en CANTV lo que querían, con algo que se llama líneas muertas, que si “para aquel lado se va a mudar Antonio Rodríguez” a “Antonio Rodríguez tienes que ponerle el teléfono” ello se aparecían a las 2 de la mañana en la central y el número que estaba trabajando ya sabían que estaba bueno, entonces metían por ahí el número de Antonio Rodriguez y ya está, ahora no importa, el que se queje, igualito se quejó y se quedó con su queja y nadie le hace caso. El servicio de CANTV está grave y va para peor, va para peor porque no tenemos ni la consciencia del servicio que estamos prestando, ni la dirección ni la capacidad de dirección para que eso mejor, al contrario, para que empeore y ustedes lo podrán ver: lo ven en el ABA, en servicios telefónicos, lo ven en la venta de teléfonos, lo ven en las oficinas comerciales, lo ven por donde pasan; las camionetas de CANTV, esas camionetas están todas pintadas, chocadas, sin puertas... Yo te digo, yo entiendo que la situación está difícil pero tienen una montaña de carros ahí en el 9 de Diciembre, no vas a poder con eso poner los carros bonitos, ¿es difícil sacar los golpes en los carros que no tienen choques?, pero es que no, como no hay penalización, como es el partido quien está mandando, entonces, los carros se los quitan a los trabajadores, se los llevan en las noches y los chocan, los traen chocados y los dejan ahí.

P: Nosotras hemos visto, en la revisión bibliográfica que hemos hecho y por periódico que pudimos saber, es que semanas antes de la elección de la ANC, Nicolás Maduro dijo que los empleados públicos tendrían que participar en esa elecciones o sea que si habría un numero de empleaos por decir 10000 empleados, tendrían que ser 10000 votos y eso se generalizo en las empresas públicas, ¿en CANTV sucedió lo mismo?

R: No, yo te puedo hablar de la abstención de CANTV tiene que haber estado por el orden, del 83, 84% de la gente que no asistió. Lo que sé de otras empresas, por ejemplo, de las empresas de Guayana, más o menos lo mismo, la gente no asistió, lo que sé del Metro, igual, la gente no asistió. En muchos sitios hasta el noventa y tanto % ni fue, ni se preocupó por eso y si hay represalias en estos momentos por eso. Por ejemplo, lo que sé hasta ahorita, es que el presidente del Metro sale por eso, por la insistencia de los trabajadores a ese proceso.

P: ¿y en CANTV ha habido represalias?

R: Sí, las represalias estas, del aislamiento a la gente, pero también son tantos que también los necesitan, entonces es ver si me hago el tonto y no los reprimo ahorita pero más adelante ya los tengo marcados.

P: Pregunta.

R: Respuesta.

1. Edad: 48.
2. Estado civil: casado.
3. Sexo: masculino.
4. Antigüedad en la organización: 11 años.

P: Describa su experiencia laboral en la organización.

R: ¿En qué sentido?

P: ¿Cómo empezó en la organización? ¿Cómo creció dentro de la organización?

R: Lo que pasa es que yo he tenido dos etapas, yo hace tiempo, tenía pocos años de graduado y entré en el área de ventas, como ejecutivo de negocios, lleve grandes cuentas, yo tuve a PDVSA, tuve a muchas petroleras, después pase al área militar, yo era el consultor de telecomunicaciones de todos los militares del país, toda el área militar la atendía yo, desde poner un satélite hasta una línea telefónica, después me fui y estuve dando vueltas por ahí y me llamaron otra vez pero en el área de seguridad, entonces ahorita, actualmente, estoy en el área de seguridad y entré en una parte que se llama aseguramiento de ingresos que es un área muy importante en cualquier empresa en el mundo, aquí casi no le paran, que es la que evalúa cuando hay pérdidas en los procesos o hay pérdidas de dinero, evalúa dónde está la pérdida, llega la causa raíz y bueno, se mitiga lo que está pasando para evitar las pérdidas gigantescas que pudiera haber en cualquier empresa.

P: En líneas generales, ¿cómo describiría esa experiencia?

R: Por una parte, lo que fue la parte privada-pública, antes, que fue la parte de ventas, satisfactoria, hoy en día te digo (chao, estee) –risas– hoy en día, siento que CANTV está muriendo, está muerta, no hay proyectos, no hay inversión, las instalaciones se están cayendo, se lo están robando todo, no internamente, afuera, el vandalismo está acabando con la empresa, no hay plata para reponer, entonces veo cómo ha ido deteriorándose como el país, la empresa.

P: ¿Cómo definiría usted “discriminación laboral”?

R: Discriminación laboral es, ¿cómo lo definiría? Cuando me vetan o me botan por pensar diferente al régimen que tenemos actualmente, si lo queremos hacer específico a lo que está pasando aquí en Venezuela, no tener la misma tendencia política ni el mismo pensamiento político ni apoyar lo que está pasando.

P: ¿Usted cómo definiría su posición política?

R: Bueno, mi posición política, yo me siento venezolano y me duele mi país. Me duele ver como destruyen mi empresa, como destruyen mi país. Primero, yo no siento que esta gente tenga una

ideología política, aquí lo que se hace es robar, lo único que saben es robar, ellos no tienen una ideología, no tienen norte, no tienen nada, lo que están ahí es para robar y lo veo yo en la empresa, vienen es a robar, más nada. Lo de la ideología política lo usan como un camuflaje para ellos poder hacer lo que están haciendo y la realidad, siento que no existe esa tal ideología.

P: ¿Usted cómo expresa su opinión política en su ambiente laboral?

R: La expresamos, nosotros la decimos, al principio, yo entré en el área de seguridad que estaba Chavez, era más, era más... había un general, que era jefe de nosotros y era jefe de la DIM, la Dirección de Inteligencia Militar, imagínate tú, lo peligroso de esto, él era jefe de los dos, entonces nos tenían ahí, derechitos que no podíamos hablar mucho, de hecho, botaron gente porque hablaron y tuvieron expresiones en contra del gobierno, los buscan por Facebook, el que pone algo en contra del gobierno por Facebook lo botan, causa para botarlo pero ya últimamente, creo que nadie le para, la gente habla, nosotros hablamos mal del gobierno, le tiramos tierra y de verdad, verdad, esa tensión bajó, ya esa tensión casi no existe, más bien te digo que los chavistas andan más bajo perfil que uno, (aunque ella era en contra de Chavez, pero se convirtió ahora y que ahora es más chavista que todo el mundo, entonces anda lanzando por un barranco a la gente) pero si alguien se pone contigo a cazarte, pueden hacer que te boten.

P: ¿Más o menos desde cuándo se alivianó la tensión?

R: Desde que murió Chavez, empezó a bajar la tensión, ya no le paran tanto, como todo el país, al final del día andan anti parabólico de todo.

P: ¿En la organización son utilizados mensajes alusivos al ámbito político?

R: (Eehh) No mucho, muy poco, muy poco como institución.

P: En los membretes quizás de memos o en la firma...

R: No, sí, en las firmas, por lo menos en las exposiciones nos obligan a utilizar un formato donde Ezequiel Zamora y salen sus figuritas, eso sí nos obligan a hacer.

P: ¿Y en espacios comunes? Como pasillos...

R: Puras fotos de Chavez, ni siquiera Maduro, Chavez, puros afiches gigantescos de Chavez, Chavez tomándose fotos por aquí, Chavez por todos lados y llevan a muchos políticos a darnos charlas allá en el auditorio.

P: ¿Y es obligatorio la asistencia a ese tipo de actividades?

R: Antes sí, pero ahora no, ahora ni pendiente.

P: ¿Quiénes del gabinete han participado allí?

R: No me acuerdo ahorita, de eso sí, no me acuerdo. Hace poco vino uno... de verdad, verdad, no me acuerdo. Vino uno conocido pero como yo no le paro, ni me interesa.

P: ¿Usted personalmente ha vivenciado amenazas de despido por dar a conocer su opinión política?

R: En realidad, nosotros somos los [sic] área que investigamos eso, claro que me entero.

P: ¿Y lo investigan a través de las redes sociales?

R: -Asiente- Cuidado con lo que ponen. El jefe de inteligencia es comprado mío, entonces, yo me entero de todo lo que hacen y él es antichavista y todo, pero tiene al jefe ahí.

P: Se mueven por órdenes...

R: Fíjate que a nosotros no nos mandan a marchar ni nada, al principio sí, porque teníamos un jefe que era extremadamente “*jaleti*”, entonces para quedar bien, él se iba a tomar whisky y mandaba a la gente a marchar y en la marcha nos robaban y todo, eso es horrible, ¿nunca has ido a una marcha chavista?

P: ¿Usted considera que ha recibido alguna sanción injustificada por dar a conocer su opinión política?

R: No, yo no pero sí sé de gente que han botado.

P: ¿Qué factores considera usted determinante para ascender en la organización?

R: ¿En esta organización? ¿De verdad, verdad? Suerte, más nada. De verdad, no ni que seas bueno y ahorita bueno, están los militares mandando, entonces está lleno de militares y ellos meten es puro militar, puro militar.

P: ¿Pero son militares que de repente tengan alguna formación técnica en telecomunicaciones?

R: Nada, nada, nada, nada, puro mediocre y los militares tienen algo, ellos son gente que no se responsabilizan por nada, es de esa gente que está en un lugar ¿y sabes?, ellos están ahí como por estar pero ellos no le ponen el corazón, es que el gran pelón de esta gente fue, haber mezclado al poco de militares con la parte civil porque los militares no están entrenados para esto, ellos están ahí para que los asciendan, para llegar a la oficina, para cumplir, estar sentados el tiempo, los seis meses que los pongan y ya con eso ascienden, más el cursito que les mandan a hacer, entonces ellos no tienen que hacer nada para ellos ascender, entonces los ponen en estos sitios... el jefe mío es ingeniero electrónico también, él es coronel, él es antichavista, es muy buen amigo pero el tipo no hace nada, es un tipo genial, es un tipo inteligente pero no hace nada, porque a ellos los estructuraron para que no hicieran nada, como decía un jefe mío: “los militares son las personas que más temprano se levantan en el país a no hacer nada”.

P: ¿Y esos militares que entran son con tendencias oficialistas?

R: Los milittres son como personas que son camaleón, ellos se camuflajan, si de repente cae Chavez, Maduro ahorita ya ellos odian a Maduro a muerte y van a odiar a todo aquel que aunque ellos hayan sido chavistas, van a tacar con un odio a los que... cambian de un modo, ellos se acomodan a su conveniencia.

P: ¿Ha sido aislado físicamente del departamento o unidad funcional en la que trabaja por expresar su opinión política?

R: No.

P: ¿Sabe si esto es una práctica que se ha hecho con algunas otras personas en CANTV?

R: Eso sí no lo he escuchado y como te digo, yo soy del área que se encarga de hacer todo eso. Sí hay acoso por lo menos en la parte de los teléfonos, hay que tener cuidado con los mensajes, no me ha pasado a mí pero sí sé.

P: ¿Ha detectado una disminución en su carga laboral como consecuencia de dar a conocer su opinión política?

R: He detectado una disminución en mi carga laboral pero no por expresar mi opinión política, sino porque se paró, se está muriendo mi CANTV y se está muriendo por las causas políticas que conocemos, no hay, no hay nada, o sea, estamos así sin hacer nada. No hay proyecto, no hay inversión, no hay nada.

P: ¿Se ha evidenciado que los traslados pueden partir de la postura política de los empleados?

R: No, no, por ese motivo, lo sacan pero no lo trasladan.

P: ¿Usted ha participado en actividades con tilde político, que no estén estrictamente dentro de sus funciones?

R: Sí, bastantes.

P: ¿Cuáles son este tipo de actividades?

R: Bueno, marchas, lo que te dije de ir para un fuerte, nos tocó limpiar una plaza. Me ha tocado limpiar, bueno, eso está dentro de CANTV pero fuera de mis funciones, limpiar centrales telefónicas para pura pantalla política.

P: ¿Esto se lo venden a ustedes cómo? Es decir, ¿cómo a ustedes les hacen las convocatorias para este tipo de actividades?

R: Como algo social que tenemos que hacer.

P: ¿Responsabilidad social en la organización?

R: Responsabilidad social.

P: ¿Pero es obligatorio o funciona como un voluntariado?

R: Es voluntariado obligatorio.

P: ¿Cómo describiría los días previos a procesos electorales que se han dado, por ejemplo, la Asamblea Nacional Constituyente?

R: Bueno, nosotros como seguridad tenemos mucha injerencia en cada proceso electoral desde que apareció Chavez, entonces, por lo menos en la parte de seguridad, muy tenso. Mucha tensión, además (esteee) yo soy el encargado del área de los radios de telecomunicaciones alternas que tiene la empresa, a la hora que llegue a pasar algo y

tumben la señal de Movilnet o CANTV, nos comunicamos por estos radios que están conectados por el Ministerio de Interior y Justicia.

P: ¿Y desde su departamento es donde sería las invitaciones a...?

R: Yo pertenezco al departamento de seguridad integral, una gerencia gigantesca, yo soy una de las gerencias y son como 7 gerencias, ¿qué convocatoria dices tú?

P: Convocatorias de marchas, por ejemplo.

R: No, porque cada gerencia, ellos funcionan así, CANTV es un monstruo, es como una Venezuela pequeña, ella tiene muchísimas gerencias generales, cada gerente general imparte la orden hacia abajo y el presidente de CANTV le da orden a todos los gerentes generales, la gerencia de nosotros es pura seguridad industrial y si viene una orden del general que es el jefe de nosotros, la manda a nosotros, él no se la manda a las otras áreas.

P: ¿En su área es donde se llegan las peticiones que se han elevado?

R: En el área de nosotros por ejemplos está el área de investigación y la parte de inteligencia, por ejemplo, yo estoy en la certificación del proceso de seguridad que es la que se encarga de que cada proyecto tenga toda la parte de seguridad tecnológica. Pero eso está parado porque no hay proyectos, no hay inversiones.

P: ¿Y La seguridad integral de cada una de las personas?

R: Es toda la seguridad desde seguridad industrial hasta en la física que es que no te vayan a robar o que no hayan hackers o pasa mucho que montan centrales paralelas a CANTV y empiezan a desfaltar a CANTV. Nosotros tenemos investigaciones y trabajamos directamente con el CICPC con la guardia con la policía nacional.

P: ¿Cómo se han bandeado con el tema de la seguridad industrial, sabiendo qué hay un déficit de inversión?

R: Bueno como no hay inversión no hay proyecto ni requerimiento de seguridad industrial. Los proyecto son los que solicitan la seguridad industrial o cualquier tipo de seguridad pero no solo eso también están los *farewell* o los equipos de telecomunicaciones que son vulnerables a que haya muchas estafas y cuando hablamos de estafas son multimillonarias.

P: ¿Ustedes tienen que ver con la seguridad que se debe implementar en caso de que los trabajadores tengan que terminar obras inconclusas por el gobierno?

R: Claro nosotros tenemos que coordinar toda la seguridad que a ellos los involucre. De hecho cuando van a llevar algo que se llama "pase a producción" y hay un comité que nos asigna seguridad si hace falta que vayamos, la gente de seguridad, nosotros, que además tiene armamento o que nosotros coordinemos con la gente de la guardia nacional o con la policía nacional para que lo acompañen.

P: ¿Ha ocurrido en alguna ocasión que una persona se haya negado a ser parte de una obra voluntaria y el equipo de seguridad haya tenido que intervenir para hablar con ella o se tomaron represalias contra él?

R: No, de hecho, mi jefe, eso sí es un caso directo que yo lo vi, él se negaba y se gritaban y todo pero nunca lo sancionaban. Lo que pasa que te empiezan a ver mal y después te empiezan a casar y es como hoy este no para las marchas pero antes era más radical ahora es una raya que alguien se entere que es chavista. Tiene que estar calladito, parece unos conejitos ahora.

P: ¿De qué va esa casería?

R: Empiezan a ver tu cuenta de Twitter. Por lo menos esta muchacha yo una vez hice un comentario en Twitter y bueno última vez que lo hice. Ella agarro y me dijo "mira lo que pusiste" y menos mal que era amiga mía y no lo pasó pero me dijo que tuviera cuidado con lo que ponía. Yo digo que es una "escualidita" porque ella me atacaba de frente porque empezó a decir cosas y yo la contrarrestaba diciendo que ella votó en contra de Chávez una vez entonces ahí se neutralizaba.

P: Ella afortunadamente no elevó eso y lo dejó hasta allí, conoce de alguna persona que si hayan despedido porque elevaron la queja?

R: Claro tengo un amigo que votó en una cosa contra Chávez y ella lo elevó hasta Jaquelin parías, creo que fue y lo votaron y eran amigos.

P: Ella de alguna manera gano algo con eso?

R: Estupidez mental, uno no puede decir otra cosa.

P: Con respecto al tema de esta Sra. Ella se relaciona de alguna manera con Usted?

R: Trabajamos juntos pero ahora ella es coordinadora de otra área.

P: Ella en algún momento amenazo con elevar eso?

R: No no, ella lo hizo a modo de "pendiente con estas cosas" pero ella es de cuidado. Yo muchas cosas no las pongo porque sé que ella me tiene en todo entonces bueno no vaya ser que me agarre ahí pero yo tengo a Radio Caracas televisión y yo le pongo las cosas para que ella la lea, para darle ahí ¿sabes? Y ella " ah pero tienes a RCTV" pero de una y ahí lo tengo y no lo he cambiado.

P: Este tipo de comportamientos de repiten dentro de la unidad?

R: Siempre hay una persona que está pendiente, si, por ejemplo la dirección de nosotros es grande, la dirección es gigantescas Y hay tres que son chavista y ellos tres se la pasan para arriba y para abajo, como los tres mosqueteros, apartados.

P: El hecho de que personas estén dispuestas a elevar aquellos tweets o publicaciones, ¿les abre alguna puerta para poder ascender en la organización?

R: No, nada que ver de hecho con nosotros un conocido que era anti chavista y broma y ahora otro día se convirtió el tipo más chavista del mundo, pero una cosa asquerosa y se puso a pegar en CANTV afiches de Chávez y a él lo botaron por eso. Por exagerado, no sé porque. Ya había muerto Chávez, ha cambiado mucho la organización. Y otra cosa, como ellos están tan mal, la gente ya no le para. Hasta que te botan de ahí y bueno, de verdad que no es nada. Al principio cuando Chávez entró el sueldo de CANTV era un mega sueldo entonces la gente se cuidaba, todo el mundo anda calladito para que no lo botaran porque querían el trabajo pero ahorita ese sueldo es muy malo y si sacas la cuenta estoy perdiendo a trabajar. Nada más lo que gasto en carro.

P: ¿Dentro de esos afiches que pegaba el señor mencionado, había mensajes que hayan salido del partido oficialista o del gobierno? O solo se vía la imagen de Chávez?

R: Era foto con mensaje pero no me acuerdo que mensajes eran. Un mensaje o un pensamiento. Una foto de Chávez con pensamientos. No he visto "aquí no se habla mal de Chávez" en CANTV. De hecho, CANTV la tienen como opositora. Yo creo que por eso nos tienen esos sueldos por el piso. Bueno eso puede ser algo de discriminación, de hecho

no han hecho las elecciones de sindicatos porque saben que las van a perder entonces suspendieron, como la han hecho ahorita. Eso que han hecho con las elecciones nacionales, lo hicieron con CANTV. Saben que van a perder y la paran. Las elecciones tuvieron que ser hace como 3 o 4 años. Ya ellos están muy mal.

Sujeto 4

P: Pregunta.

R: Respuesta.

1. Edad: 58
2. Estado civil: soltera.
3. Sexo: femenino.
4. Antigüedad en la organización: 33 años.

P: Describa su experiencia laboral en la organización

R: A través de los años, te puedo decir que magnifica la experiencia en CANTV hemos tenido en la organización. No sé qué, yo no soy muy descriptiva en las cosas, siempre me ha ido bien hasta ahora.

P: ¿Cómo llega a la organización?

R: Bueno, yo llego a la organización porque estaba interesada en un trabajo que tuviera que ver con idiomas o que tuviera algo de esa área.

P: Del conocimiento general que usted tiene, ¿cómo define discriminación laboral?

R: Bueno, la discriminación laboral puede ser por razones políticas o bien, porque se tenga o no se tenga una profesión, el nivel de cultura que una persona tenga y también puede ser por temas raciales.

P: ¿Cómo define usted su posición política?

R: Mi posición política es, yo soy de la oposición.

P: ¿Cómo expresa su opinión política en el ambiente laboral?

R: Nosotros hablamos de política en la [sic], allá donde yo trabajo si hablamos de política pero creo que allá todos sabes quienes son los que son de oposición y todos sabemos quiénes son los, la gente del oficialismo. Pero sí hablamos y eso, claro no, tenemos cierta libertad para hablar pero sí entre nosotros mismos hablamos de política, no es que no es

algo que podamos decir, siempre estamos al día con las cosas, siempre estamos conversando de política pero claro, cuando se trata de que están los oficialistas no hablamos con ellos, pero sobre todo, no hablamos para no pelear, son compañeros con los que tenemos años y no queremos tener, así, cierta ¿cómo se dice? Pelea.

P: A ver, ¿se pueden expresar libremente o como usted dice hay cierto rechazo a la opinión opuesta a los lineamientos que hay en la organización?

R: Mira no, la verdad que hasta cierto punto sí podemos expresarnos libremente, claro sí hay una, depende de las personas que estén allí, más o menos en mi caso, en el caso de nosotros los que somos de la oposición podemos expresarnos pero sí claro, si llegara una persona con un nivel más, un cargo bien bien alto, no lo podemos hacer.

P: ¿Son utilizados en la organización mensajes alusivos al ámbito político?

R: No, no, donde yo trabajo no hay mensajes alusivos, allá no se escucha eso, solamente cuando hay esas concentraciones que hace el gobierno en CANTV que hacen en la parte de abajo, cualquier cosa, ellos inventan, hacen un *meeting* allá afuera y entonces ahí es donde tú escuchas esas consignas. O bien, cuando están en el auditorio también, cuando alguno de ellos, uno de los que son gerentes altos o esas personalidades que vienen a la parte de afuera a hacer algún curso, ahí tú los oyes.

P: ¿Y qué cosas ellos suelen decir?

R: Dicen: “viva Maduro”, “viva Chavez”.

P: ¿Y en espacios comunes dentro de la compañía, por ejemplo, pasillos, hay algo que haga referencia al gobierno o al oficialismo?

R: Más que nada en las concentraciones, cuando hacen concentraciones es que tú lo oyes y toda esa gente o la gente que es del oficialismo de la empresa, que por estar ahí mismo, pues lo hacen.

P: ¿Usted ha vivenciado amenazas de despido por manifestar su posición política?

R: Dentro de lo que yo sé, no.

P: ¿A usted nunca la han amenazado indirecta o directamente por manifestar su opinión como oposición dentro de la organización?

R: No.

P: ¿Ha sufrido algún tipo de maltrato por manifestar su opinión política?

R: No, hasta el momento no.

P: ¿O algún trato vejatorio?

R: No.

P: ¿Considera que ha recibido sanciones desproporcionadas e injustificadas por manifestar su opinión política?

R: Tampoco.

P: ¿y dentro de su departamento o en la torre se ha sabido de algún caso de una persona que quizás por opinar de manera política haya sido discriminado o haya sido amenazado, quizás no botado pero sí amenazado?

R: Miren no, pero yo creo que es porque yo creo que es por el área por la que yo estoy, yo trabajo en Equipos II, en un edificio pero en la otra torre yo sé que la gente tiene que ser más, tienen esa tendencia a ser más politizada, que es el NEA, ahí creo que hay la mayor, la mayor parte de la gente que trabaja ahí es de confianza, entonces creo que ahí, ahí sí tendrán que ir con franelas rojas y eso. A mí, hasta ahora, nunca me han dicho que yo tengo que llevar franela roja, nunca me han dicho “tú tienes que ponerte la franela o esto” o “ve que hay un *meeting* allá abajo” (esteee) al principio no, al principio sí hacían unas invitaciones, unas invitaciones y te decían. Eso fue al principio que empezó todo eso, tenemos 10 años de oficialismo allá, entonces te decían, si ustedes quieren ir a las marchas, nos dan su nombre y se les anota que ustedes están en la marcha, así sí fue al principio pero después no, de ahí yo les decía “yo no voy a ir”, “ah okey”, así fue al principio hasta que a todo el mundo se le quitó la idea, ya, ya no preguntaron más.

P: Se tiene una perspectiva general de que se pasa asistencia en esas marchas, ¿eso es cierto?

R: Eeeh, yo creo que sí, yo te dije a ti ahorita, esa debe ser por la torre del NEA, la gente que es de más de confianza, son gerentes, yo creo que sí pero a nivel de jefes. Lo sé porque una vez la jefa mía me comentó que estaban pasando asistencia, creo que ella sí tenía que ir a las marchas.

P: ¿Por qué usted cree que una torre está politizada que la otra?

R: Yo creo que es por la importancia, porque hay trabajan más a nivel de gerentes, “los grandes cacaos” como les digo yo, la gente que tú sabes más, en cambio en el otro lado es como más, como más administrativo, ahí trabajamos 113 que es a nivel operativo, en nivel operativo no funciona tanto eso pero allá en el otro lado sí se ve, también me han dicho que cuando tú vas a donde está el propio, ¿cómo se llama?, el director de CANTV, Manuel Fernandez, te encuentras grandísimo el retrato de Chavez, o sea, me dijeron una vez, una compañera que tenían que ir para allá a hacer una solicitud de algo que estaban pidiendo y me dijeron “no tú ves eso y no, los afiches y esa broma” pero yo personalmente nunca he ido.

P: En la torre en la que usted está, ¿no hay cuadros del presidente?

R: No, no... ah bueno sí, como no. Donde yo estoy si hay un cuadro de Chávez. Tú vas entrando y está el cuadro de Chávez, eso está desde hace tiempo, eso sí nadie le para a eso. Ahora de Maduro... de Maduro, no. Yo creo que cuando uno entra a la CANTV, yo creo que [donde] están las recepcionistas hay un cuadro de ellos. No me acuerdo pero yo creo que en cada piso debe haber un cuadro de Chávez, por lo menos uno pero en el área de NEA creo que si hay mucho más.

P: ¿Qué factores considera usted determinantes para ascender en la organización?

R: Bueno, yo creo que como todo del ¿haber una “palanca”?

P: ¿Y además de la palanca, que otros factores puede resaltar?

R: También está tu nivel de profesionalismo y eso

P: ¿La postura política puede ser tomada en cuenta al momento de ascender o es descartada?

R: Yo creo que si pero ya estaríamos hablando de niveles altos, gerentes y eso pero por ejemplo para ser un supervisor no requiere eso. Ahí hay supervisores tanto de la oposición como del oficialismo

P: ¿Y usted considera que los dos tienen las mismas oportunidades de ascender?

R: Sí, por lo menos a ese nivel. Ahora si estamos hablando de jefes altos y eso no, yo creo que ahí tiene que ver la parte política.

P: ¿Usted ha sido alguna vez aislada físicamente de su departamento o unidad de trabajo por expresar su opinión política?

R: Hasta ahora no.

P: ¿Y ha conocido de casos?

R: No.

P: ¿No ha sido trasladada en ningún momento de su puesto de trabajo?

R: No.

P: ¿Ha detectado una disminución en su carga laboral como consecuencia de dar a conocer su opinión política?

R: No.

P: ¿No ha habido nada fuera de lo común después de eso?

R: No.

P: ¿Usted ha vivenciado que los traslados puedan partir de la postura política de los empleados?

R: No

P: ¿Le ha tocado participar en actividades con tilde político fuera de su descripción de cargo pero aun así debe asistir como actividad inherente al cargo?

R: No, nosotros no, no hemos tenido que participar. Como te dije al principio era una invitación como “Si ustedes quieren ir, anotan su nombre y que ustedes no están asistiendo hoy al trabajo porque van a ir al meeting, a la marcha pero eso fue solamente al principio ya ahora ni se dan la molestia de invitar ni si queremos ir y tal. Yo me imagino que los que si son oficialistas simplemente dirán “Si, yo quiero ir”

P: ¿Y cuando están en medio de procesos electorales o cualquier tipo de votaciones de alguna forma los incitan para que ustedes asistan?

R: No

P: Por ejemplo, ¿recientemente con la votaciones de la Asamblea Nacional Constituyente, en algún momento se les insistió en participar?

R: No, ha nosotros no. Creo que tiene que ver con el área operativa.

P: ¿Dentro de la organización hay otros departamentos que hayan sido instalados a participar en el proceso?

R: Yo creo que el que es oficialista y simplemente quiere ir, va. pero de que yo tenga conocimiento y sobre todo donde yo trabajo, no.

P: ¿Su supervisora es oficialista u opositora?

R: Mi supervisora, porque son varios supervisores entonces mi supervisora es oficialista pero más o menos, ya ni tanto, la gente ha ido cambiando. Ella era muy chavista pero ahora ya no la veo tan chavista como antes. Mi jefe... mi jefa por encima de ella, dentro de lo que yo se ella es de oposición pero claro yo se que ella se cuida también, ella no es muy manifestativa de que ella sea... ella se tiene que cuidar por eso digo que eso es a nivel de gerentes que uno se tiene que cuidar.

P: ¿Y específicamente de qué cosas se tienen que cuidar los jefes?

R: Seguramente de no manifestarse de oposición porque los pueden cambiar, es lo más probable que pase.

P: Dentro de las comunicaciones oficiales, es decir, correos oficiales o memorando se encuentran mensajes alusivos al oficialismo, alguna frase ya sea en el membrete o en la firma.

R: Mira no recuerdo porque ya es tan poco lo que queda de papel allá, sabes que allá tenemos una crisis de papel o sea, no hay ni papel, yo tengo que llevar los papeles para hacer mis cosas.

P: ¿Y en los procesos que se manejan hay alguna tendencia a recalcar la parte oficialista?

R: No lo recuerdo, tal vez “Camaradas” o algo así.

P: ¿Los *meetings* que usted mencionaba se llevan a cabo dentro de la organización y en el horario laboral?

R: Sí, se hacen dentro del horario, quizás en la mañana puede ser a las 9, puede ser a las 11.

P: ¿Y a ustedes les piden asistir?

R: No, a nosotros no pero creo que la gente si baja. Muchos irán porque los incitaran, supongo yo.

P: ¿Y cree que no ha pensado que quizás en su unidad, gracias a su supervisora de alguna forma hace que todo sea más ameno en ese sentido?

R: Depende del trabajo, a alguno les parecerá bien que no estén ahí o que deban hacer eso que salgan a hacer proselitismo político pero nosotros no, nosotros tenemos que estar trabajando.

Sujeto 5

P: Pregunta.

R: Respuesta.

1. Edad: 37
2. Estado civil: soltero
3. Sexo: masculino
4. Antigüedad: 12 años

P: Describa su experiencia laboral en la organización.

R: Bueno, la verdad es que mi trayectoria ha sido muy satisfactoria, he crecido y me han dado la oportunidad de crecer a través de los años, específicamente en gestión de calidad (eeeh) mi trabajo trata básicamente de ver cómo se pueden implementar nuevos mecanismos para procurar el cumplimiento de las metas de CANTV en cuanto a proyectos (esteee) pero últimamente no nos han asignado nuevos, entonces es complicado visualizar a futuro qué será de nosotros y de la compañía, siento que cada vez estamos más estancados. Hay cosas que se han descuidado por temas más políticos que empresariales.

P: ¿Cómo definiría “discriminación laboral”?

R: Discriminación laboral, (eeh), bueno, creo que la definición de discriminación laboral tiene que ver con la denigración o apartamiento de una persona por cualquier característica única que tenga, creo yo que es eso.

P: ¿Cómo define su posición política?

R: Soy opositor, aunque no esté 100% de acuerdo con cómo se están haciendo las cosas, estoy menos de acuerdo con lo que se ha hecho en el país y en CANTV los últimos años, ha sido crítico el cambio, sobre todo en la misma gestión, ves como todo es resuelto a los golpes y no se toman en serio el trabajo.

P: Explique cómo expresa su opinión política en el ambiente laboral.

R: (eeeh) Trato de no hacerlo en público, trato de expresarme sabiendo quienes me están escuchando y no hablo a todo volumen, de a ratos puede que sí te diga “epa, estoy en

desacuerdo con esto que se dijo en tal cadena” o cosas por el estilo pero soy muy cuidadoso, trabajo es trabajo.

P: ¿Son utilizados en la organización mensajes alusivos al ámbito político? ¿Cuáles?

R: Más que mensajes, ves imágenes en todas partes de Chavez, es normal ver cuadros de él por toda la organización y de mensajes como tal, estuvo de moda “Aquí no se habla mal de Chavez” pero fuera de eso, creo no.

P: ¿Y en los membretes o comunicaciones internas se aprecian ciertos mensajes con tilde político?

R: Sí, en las presentaciones también hay modelos con imágenes que utiliza el oficialismo y es normal que hagan reuniones para toda la organización con invitados chavistas.

P: ¿Ha vivenciado amenazas de despido por manifestar una posición política determinada en la organización?

R: Mira, yo no, gracias a Dios como te dije, trato de que mi opinión no llegue a oídos de muchos por eso, porque sí tengo conocidos y compañeros que fueron sacados de la organización por decir que no estaban de acuerdo con cómo se estaban haciendo las cosas en el país (eeeh) todos o casi todos pensamos igual pero pocos hablan por ese miedo, porque se ha visto pero no me ha pasado.

P: ¿Ha sufrido algún maltrato por manifestar su opinión política? En caso de ser afirmativa su respuesta, desarrolle.

R: (Esteee) solo una vez sentí que mi trabajo había sido ¿cómo se dice? Había sido como despreciado y sé que fue porque para ese momento mi supervisor era de los que apoyaba al gobierno, pero era muy bueno y aprendí a pesar de todo de él, le presenté la planificación de un proyecto nuevo y me sentí humillado al ver que me contradecía todo ¿sabes? Fue muy desagradable para mí y fue justo después o días después, mejor dicho, de una marcha a la que dije que no iría, quizás no tuvo nada que ver, pero siempre me dio como la espina de que a partir de allí todo cambió con él, ya no me confiaba las mismas tareas.

P: ¿Considera que ha recibido sanciones injustificadas y desproporcionadas por manifestar su opinión política? En caso de ser afirmativa su respuesta, describa cómo.

R: No, pero a mis compañeros que han botado por decir lo que pasa en el país que es una realidad de la que no puedes escapar, sí, entonces aunque no me ha pasado a mí, sé que pueden castigar a la gente por eso aunque también depende del supervisor.

P: ¿De qué forma depende del supervisor?

R: O sea, si tu supervisor es opositor como tú, lo más probable es que no presione para que hagas cosas políticas como ir a marchas o firmas cosas, (eeeh) ahora si me dices que el tipo es chavista, si te monta el ojo, te puede hasta sacar o hacer que te vayas de la organización, te pueden denigrar hasta un punto que decides irte.

P: ¿Qué factores considera determinante para ascender en la organización?

R: Antes veías que necesitabas saber lo que hacías y los años de experiencia importaban, los estudios realizados, ahora creo que el tema del amiguismo, cómo te mueves en la organización, (Eeeh) si eres tranquilo y no manifiestas desacuerdos y eso, quién es tu círculo de amigos, depende de con quien te los pasas, eso te ayuda.

P: ¿La arista política puede ser determinante para ascender en la organización?

R: Si te vendes bien, sí, hay personas que no están tan preparadas pero como aceptan todo lo que les dicen que hagan y van a todo lo que se inventan para apoyar al gobierno en marchas o cualquier cosas de esas entonces ves que tienes cargos bajos y de pronto son gerentes y uno preparándose para nada, pero cuenta mucho lo del amiguismo.

P: ¿Ha sido aislado físicamente del departamento o unidad funcional en la que trabaja por expresar su opinión política?

R: No, las veces que hemos hecho cambios ha sido porque “ah, mira, fulanito se fue, voy a ponerme en su puesto” pero no porque me hayan movido, eso no.

P: ¿Ha detectado una disminución en su carga laboral como consecuencia de dar a conocer su opinión política?

R: Cuando estaba este jefe que te dije que me echó para atrás todo mi trabajo después del rollo de la marcha, metió a un tipo que iba a hacer supuestamente mi trabajo y no entendía si lo que querían era sacarme, siempre he tratado de hacer mi trabajo lo mejor posible y nadie se había quejado de mí pero al cambiar de gerencia, ese supervisor salió de mi departamento y se fue el supuesto par con él (eeeh) por eso te digo, la espina que me dio es que se dieron cuenta de que yo no era chavista y me querían intimidar por eso o sacarme, pero también las cosas han cambiado, en la organización casi todos son de oposición ahora, solo que quienes llevan la empresa desde arriba son a favor del gobierno y muchos de ellos militares también, entonces tú te preguntas “¿qué hace un militar en una empresa de servicios de telecomunicaciones?” y te digo, nada, solo mandar a los demás pero esos tipos no hacen nada.

P: ¿Se ha evidenciado que los traslados pueden partir de la postura política de los empleados?

R: Los traslados... bueno, en mi departamento no, pero sí he oído de otros que han movido porque si te montan el ojo, te sacan como ya te dije pero si también eres bueno y tienes tiempo en la empresa pueden en vez de botarte, cambiarte de área moverte y hay gente que lo acepta, por eso hay que tener cuidado, porque decir que algo no te parece o que te pagan por trabajar y no por ir a hacer cosas para el gobierno, puede traerte consecuencias y no hay cómo defenderse.

P: ¿Ha participado en actividades con tilde político, que no estén estrictamente dentro de sus funciones?

R: Sí, me tocó participar en marchas, ibas a la marcha y allá tenías que firmar para que ellos vieran que habías ido, pero ahora, de verdad que yo no veo que la gente tenga miedo a decir que no irá, te pueden decir o decirle a todo el mundo pero la presión de antes, pero ya la gente no le para.

P: ¿Y además de las marchas que otras actividades se hacen fuera de la descripción de cargo?

R: Puede que te digan que hay un evento o una conferencia dictada por Jorge Rodríguez, a las 11 a.m. , por ejemplo, y todos tienes que ir o que debes ir a limpiar una plaza y

necesitan tanta cantidad de personas, entonces ellos te organizan toda la logística, te dan comida, te vas con un transporte y pasas todo el día en eso, te lo venden como labor social pero la verdad es que parece más ayudar al gobierno a hacer su trabajo.

P: ¿Y en medio de procesos electorales cómo es el trato con los empleados?

R: CANTV tiene un rol de apoyo por todo el tema de las comunicaciones de ese día, en general, puede haber más ajetreo por los preparativos y mandan comunicaciones por correo o mensajes de texto para que votes.

P: O sea, ¿existe alguna campaña para que los empleados voten o consideras que te incitan a votar por algún partido particular?

R: Sí, te quieren vender al chavismo como lo mejor y que ellos son buenos pero por lo menos en las últimas elecciones yo no fui a votar pero igualito llegaban correos con toda la información de la constituyente y pedían a todos que votáramos y lo peor es que casi nadie votó, ya la gente no le para a eso, antes sí pero ahora no.

P: ¿Y recibiste alguna llamada o mensaje preguntando si habías votado?

R: Me llamaron el día anterior para recordarme que tenía que ir a votar, pero no fui y ya el lunes cuando llegamos no se tocó ese tema y todo pasó como si nada, igualito se salieron con la suya.

Sujeto 6

P: Pregunta.

R: Respuesta.

1. Edad: 41
2. Estado civil: casado.
3. Sexo: masculino.
4. Antigüedad: 12 años

P: ¿Cómo describiría su experiencia laboral en la organización?

R: Muy buena... bueno, fue muy buena, tengo que admitirlo. Yo desde que entré a la compañía en el año 2005 he aprendido y me han dado la oportunidad y también de la mano del esfuerzo que uno le pone a las cosas, ¿no? (risas) entonces me han dado la oportunidad de hacer carrera, he pasado por diferentes posiciones desde especialista, hasta coordinador hasta la que tengo en estos momentos. La verdad es que también me he preparado estando aquí (ehh) yo saque una carrera como ingeniero y tengo una especialización, así que puedo decir que ha sido buena pero las cosas han cambiado mucho aquí y ya la experiencia no es lo mismo. Yo entre cuando CANTV era privada y aunque en la nacionalización las cosas cambiaron, los últimos años han sido desastrosos para la empresa.

P: ¿Cómo definiría usted “discriminación laboral”?

R: Oye, yo creo que discriminación laboral es como cuando a una persona lo maltratan o (ehh) lo excluyen en este caso en el trabajo por alguna condición en específico.

P: ¿Cómo define su posición política?

R: Yo... les explico que pasa... Soy opositor pero no me identifico con los lideres de oposicion que hay ahorita por ahí. Con lo que pasó en los meses estos de Abril y tal, me parece que son irrespetuosos con los muchachos y la gente en general que creyó en ellos porque después salieron y que a negociar y no se que pero me parece mucho peor el gobierno. Me opongo al chavismo pues porque también es irrespetuoso y se burla de los pocos que todavía los sigue. Así son los políticos, no cumplen nada y a estos les encanta

robar, lo que son es un poco de corruptos y por su gestión desastrosa no hay inversión en CANTV, porque todo se lo agarran. Yo me opongo a eso.

P: ¿Explique cómo expresa su opinión política en el ambiente laboral?

R: No lo hago. Prefiero no expresar mi tendencia política y no hacer comentarios en lo que es esa parte. Allí la gente opositora tiene que estar como bajo perfil porque no es que la gente puede andar gritando, cosa que tampoco tiene que ser así, en otras empresas eso no pasa pero en CANTV siempre están como pendiente de esas cosas. Tengo un amigo que lo botaron el año pasado por andar hablando de mas y era un profesional brillante pero así andan en CANTV, les molesta que alguien opine diferente y no seas un manipulable.

P: ¿Cuando habla de que “tampoco debería ser así en otras empresas” ¿Cómo cree que debería ser?

R: Bueno, yo creo que el trabajo debería ser una cosa como neutral. En un trabajo lo primordial tiene que ser lo que tu aportes a la empresa como trabajador, lo preparado que tu estés, tu actitud para aprender y no lo que tu opines a nivel político, (ehh) ni un lado ni del otro. No tiene porque ser importante la manera en la que tu pienses ni debe ser un espacio politizado, ni para el oficialismo ni para la oposición, ahí tenemos que caber todos sin que tener una tendencia política influya en el desarrollo de un persona.

P: ¿Son utilizados en la organización mensajes alusivos al ámbito político? ¿Cuáles?

R: Sí, claro, es que lo primero cuando tu entras a CANTV, lo que normalmente tu ves en todos los pisos, es como tienen unas foto de Chávez y Nicolás Maduro, son esos retratos grandes que parecen cuadros. Es como si le rindieran culto a esas persona y bueno entonces ponen en toda la empresa esos cuadros y tal. Además de eso, tu puedes ver como están puestos los carteles de “Aquí no se habla mal de Chávez” y eso es así, no se puede decir nada porque andan como pendiente de botar a la gente que no les aplauda lo que ellos hacen.

P: ¿Ha vivenciado amenazas de despido por manifestar una posición política determinada en la organización?

R: No, personalmente no las he vivido. Como les comente tengo un amigo que fue botado por decir que no estaba de acuerdo con lo que está pasando, en su dirección son muy chavistas y andaban o bueno andan porque todavía andan es en eso siempre como cazando a los que no apoyan la revolución. A mi eso me parece una ridiculez porque la gente debe ser considerada únicamente por su trabajo ¿no? yo creo que la política no tiene porque influir en el trabajo de una persona. Hay veces por ejemplo que ellos reúnen a la gente y les dan charlas que bueno jalan para la parte oficialista y hablan de lo malo de los partidos de derecha y la patria... ¿Que tiene que ver eso con las telecomunicaciones o con el negocio? lo que hacen es que uno pierda el tiempo en esas reuniones.

P: ¿De alguna manera se lleva un control de quienes asisten a esas charlas?

R: Es que lo que pasa es que hacen como un chequeo visual, no es que pasan asistencia o (ehh) tienen una lista de los trabajadores y tal pero eso da pie para que bueno ellos estén más pendiente de unos que de otros y entonces empieza esa cacería pues. Cuando no vas a esas reuniones, no te ven en marchas y ese tipo de cosas pues comienzan como a ponerte el ojo. Uno asiste porque hay supervisores que están pendiente de eso, siempre viendo quién baja.

P: ¿Ha sufrido algún maltrato por manifestar su opinión política? En caso de ser afirmativa su respuesta, desarrolle.

R: No, a mí nunca me han tratado mal. Ahí no es que te tratan mal pues, son como muy “sigilosos” y te van siguiendo hasta que te botan. Todo puede estar normal y lo que tu no sabes es que están pendiente de las cosas que haces, de lo dices y hasta de lo que escribes en las redes sociales. Uno tiene que andar con cuidado. Ellos saben que allá adentro también hay gente opositora pero tampoco pueden estar tratando mal a la gente, esperan como que pase algo verdaderamente importante o la suma de varias acciones que según ellos no sigan el patrón chavista y ahí si te despiden. Bueno, es lo que yo he podido ver.

P: ¿Considera que ha recibido sanciones injustificadas y desproporcionadas por manifestar su opinión política? En caso de ser afirmativa su respuesta, describa cómo.

R: Hasta ahora no porque no la manifiesto abiertamente dentro de la empresa y además intento cuidarme.

P: ¿Qué factores considera determinante para ascender en la organización?

R: El factor político, indudablemente. Bueno lo he visto yo mismo, te digo que es normal ver como últimamente se han ascendido personas que no son del todos capaces de ocupar un puesto pero entonces que como han demostrado ser chavista pues lo consideran para que ascienda a otro cargo y no agarran a un profesional mucho más preparado, con más conocimiento pues, que tenga más años en la organización y que conozca mejor el negocio porque ya lo que importa no es la preparación sino la lealtad a un asunto político, a la revolución. Eso frustra, saber que una compañía como lo era la CANTV ahora no se maneja por el mérito sino por otras cosas. Hay gente muy talentosa, con ganas de echar para adelante y trabajar por el país allá adentro que se merecen ser tomados en cuenta pero bajo la gestión de esta gente yo no creo que eso vaya a pasar.

P: ¿Ha sido aislado físicamente del departamento o unidad funcional en la que trabaja por expresar su opinión política?

R: Yo siempre he estado junto al equipo con el que trabajo, todos estamos cerca, entonces no. No me han cambiado de piso y tampoco nunca he cambiado de unidad porque he crecido dentro de ella, o sea, distintos cargos pero siempre como con la misma unidad pues. En mi equipo tampoco he visto que aislen a alguien, si te soy sincero, por ninguna razón.

P: ¿Usted ha detectado una disminución en su carga laboral como consecuencia de dar a conocer su opinión política?

R: No, la disminución en el trabajo ha venido por el estancamiento que tiene CANTV como empresa. La poca inversión (ehh) y el descuido que tienen porque no hay plata para reponer las cosas que se dañan o hasta que se roban ha hecho mucho más difícil el poder trabajar y en parte han disminuido el trabajo en sí. Bueno claro yo sigo teniendo trabajo y sigo con mis funciones, mis cosas y tal pero el volumen que quizás yo llegue a manejar en un momento específico pues, esos días en los que uno anda full, no es comparable con lo que hago ahorita y en mi posición donde yo tengo subalternos y tengo que andar pendiente debería estar un poco más movido el asunto.

P: ¿Se ha evidenciado que los traslados pueden partir de la postura política de los empleados?

R: No, tampoco.

P: ¿Alguna vez ha participado en actividades con tilde político, que no estén estrictamente dentro de sus funciones?

R: Sí, como te comentaba hay charlas que no es que sean obligatorias, uno baja a esas reuniones si uno quiere, como de manera voluntaria... pero eso es como un voluntariado obligado porque tu sabes que monitorean (ehh) visualmente la asistencia. También he tenido que asistir a una que otra marcha, antes eran algo más rígidos con eso, ahora ya no tanto.

P: ¿Cómo han sido los días previos a procesos electorales dentro de la organización?

R: Ellos promueven la participación de los empleados público, claro jalando para el lado de oficialista entonces te invitan que si a votar en lo de la constituyente y elecciones de ese tipo y en medio de estos procesos electorales ellos se lanzan un monitoreo y te pueden hasta llamar para preguntarte si votaste.

P: ¿Esas llamadas son realizadas dentro del horario laboral o cuando ustedes ya están fuera de la organización?

R: Las llamadas las hacen estando uno afuera del trabajo, estando en su casa. Por ejemplo específicamente esta de la constituyente me hicieron el domingo en la noche y el lunes conversando con mis compañeros de confianza, nos dimos cuenta que eso lo hicieron con todos, que a una parte de los que trabajamos en la torre nos llamaron para ver si habíamos participado o no. Que yo sepa uno participa en las elecciones si uno quiere pero como también en esos días como que había salido Maduro en cadena hablando de todos que los empleados públicos tenían que votar en lo de la constituyente sin excusas yo me imagino que se pusieron con la llamadera.

P: ¿Dentro de las comunicaciones oficiales que se manejan en la organización son utilizados mensajes alusivos al gobierno?

R: Creo que sí... Sí, sí en los formatos normalmente hay cosas referentes al Gobierno Bolivariano y que si Zamora y eso. Aparte empiezan a tratarte como de “camarada”.

Sujeto 7

P: Pregunta.

R: Respuesta.

1. Edad: 57
2. Estado civil: casada.
3. Sexo: femenino.
4. Antigüedad: 23 años

P: ¿Cómo describiría usted su experiencia laboral en la organización?

R: (Mmm) Bueno, me ha dejado mucho, he crecido mucho y he aprendido mucho, (Ehh) pero en los últimos años siento que hemos estado muy estancados

P: ¿Cómo llegar a CANTV?

R: A través de un amigo

P: ¿Cómo describiría usted “Discriminación Laboral”?

R: (Mmm) Es cuando apartas a ciertos grupos o personas, no los tomas en cuenta para nada, no le das los accesos debidos, la carrera se las estancan, no les permites ir creciendo dentro de la empresa.

P: ¿Cómo definiría usted su posición política?

R: Soy apolítica

P: ¿Ese tilde que usted tiene de no llevar lo político a su vida, lo manifiesta en el trabajo?

R: Sí

P: ¿Dentro de la organización, cómo se maneja el tema político?

R: Ay, eso es un tema muy álgido porque siempre va a haber preferencia con el tema político, siempre hay mezclas del desempeño de la empresa con lo político y eso no debiera ser, eso son dos cosas que tu debes tener apartado lo político del desempeño de la empresa, entonces cuando tu mezclas eso (Ehh) pienso, para mi, que la empresa está dejando de funcionar como debe funcionar.

P: ¿Qué ejemplos específicos se pueden ver en CANTV con respecto a eso?

R: Cuando generas por ejemplo, creas (Ehh) unos mercados populares que haces, a lo mejor lo haces para ayudar al empleado pero igualito me parece que estás mezclado lo político con lo que es el objetivo de la empresa como tal de prestar servicio, entonces permites que el personal abandone en horas laborales sus puestos de trabajo para hacer las

compras que tú mismo promocionaste, por ejemplo. Otro ejemplo, es que de repente muchas veces los cargos no son ascensos por merecimiento sino porque eres amiguito del gerente o perteneces al grupo político “de” y entonces no tienes una persona en un cargo gerencial como el que es necesario

P: ¿Qué grupo político es ahorita reinante en CANTV?

R: Mira, yo diría que mucha gente no está de acuerdo con el actual gobierno, esa es mi percepción.

P: Queríamos saber también si dentro de la organización se utilizan mensajes alusivos al tema político, o algún mensaje que haya salido quizás de un partido en particular que ronde dentro de los pasillos o las áreas comunes de la organización.

R: Sí se escucha, en algunas reuniones o en algunas cosas se habla. De hecho, cuando te hacen charlas sí se habla de eso.

P: ¿Pero recuerda algún tipo de mensaje?

R: Oye, últimamente trato de no prestarle atención a nada de eso pero no recuerdo ahorita, la verdad.

P: ¿Usted ha vivenciado algún tipo de amenaza de despido por manifestar una posición política determinada en la organización?

R: Mira, yo soy totalmente apolítica como te comenté pero voy más hacia el sentido contrario, siendo opositora y yo grito a los 4 vientos. Hasta ahora, en mi caso muy particular y mi gerente sabe, que yo estoy totalmente en contra de ellos y hasta ahora yo no he visto nada que nos vayan a despedir en mi caso muy particularmente. Ojo, he escuchado muchos chismes de pasillo de personas que han sido despedidas o removida de los cargos por pensar diferente, pero yo en mi caso particular no y eso que yo hablo duro.

P: ¿Ha sufrido algún tipo de maltrato justamente por manifestar su opinión política?

R: Hasta ahora no porque mi jefa directa es opositora, y entonces ella me protege mucho.

P: ¿Poniendo un caso en otro departamento cree que la influencia o la postura política de un gerente guarda relación con el impacto que pudieran tener estos tratos discriminatorios a los trabajadores que están en por debajo suyo?

R: Existen casos que he escuchado, pero yo no los he visto

P: ¿Qué factores considera determinante usted para ascender en la organización?

R: En la actual pienso que es lo político, pero en el pasado pienso que había otras cosas, valían tus *skills*, tu desarrollo profesional. También había un poco de amiguismo pero no era tan descarado como es ahora.

P: ¿Cómo es eso que ahora es por lo político? Es decir, ¿las personas que manifiestan eso son ascendidas o cómo se maneja?

R: Claro, porque son amigos del gerente

P: ¿Y cómo influye lo político?

R: Porque justamente el gerente pertenece o tiende a pertenecer al Estado y todos aquellos empleados que a lo mejor manifiesten su solidaridad hacia esta tendencia, tienden quizás a medirlos más y a mirarlos para ascender a esos cargos, eso es lo que he visto y pasando los niveles de un especialista a un gerente sin medir que tú debes pasar por un especialista, consultor, supervisor y coordinador para después ser gerente, entonces eres capaz de ascender a una persona sin pasar por todos los pasos previos para que cumpla los *skills* y para que tenga el desarrollo debido. Por eso digo que eso es lo que se ve mucho ahora y antes no.

P: ¿Usted ha participado en actividades con tilde político que no estén estrictamente dentro de sus funciones?

R: En el pasado sí, pero actualmente no.

P: ¿Y qué tipo de actividades eran estas a las que asistía?

R: Ir a marchas.

P: ¿Alguna vez usted tuvo que firmar o hacer algo para demostrar que usted fue a alguna marcha?

R: No, jamás.

P: Nosotras haciendo la tesis y revisando un poquito la teoría y los artículos de los periódicos hemos visto que en la empresa pública se repite lo de ir a marchas, pasar asistencias o participar en recaudos de firmas, hacer un voluntariado con obras públicas, o limpiar plazas.

R: Eso sí se vivió en el pasado, pero ahora no

P: ¿Podría usted decirnos desde que momento todo esto cambió?

R: Mira, lo de limpiar plazas se vivió en el pasado con el mandato de Hugo Chávez Frías pero en el actual gobierno en el que manda Maduro no, eso no se hace, por ejemplo. El firmar asistencias, ir a marchas u obligar ir a marchas ni en el pasado ni el presente, lo que si se iba era a limpiar plazas, o de repente a limpiar una comunidad, esas cosas sí.

P: ¿Y en el momento en el que se daba esa orden, bajo que premisa los supervisores decían que se tenían que cumplir esas actividades?

R: Bajo que eso iba a estar dentro de los elementos que ibas a tener como evaluación.

P: Es decir, que dentro de las evaluaciones de desempeño, ¿estaban esas actividades?

R: Sí.

P: ¿Y en procesos previos a elecciones, han sentido algún tipo de tensión o de presión dentro de la organización incitando a los empleados para que voten por X o Y partido?

R: (Eeh), no porque ellos saben quién es quién y por lo menos eso tratan de no tocarlo pero ellos saben que tendencia tiene uno y que tendencia tiene otro. No sé qué pasa del lado que son afectos al gobierno, pero a los que no somos afectos al gobierno de verdad que nos toman en cuenta para muchas cosas

P: ¿Y en las últimas elecciones, en las de la constituyente?

R: No, para nada. Solamente nos llamaron por teléfono y yo le dije a mi jefa “tú sabes que yo no voy a votar”.

P: ¿La llamada telefónica fue dentro del horario laboral o fue fuera del horario laboral?

R: Fuera del horario laboral, el día sábado previo a la elección

P: Dentro de las actividades nos hablaba que esto tenía un impacto en la evaluación de desempeño, es decir que una vez cerrado el ciclo laboral, se les daba un *feedback* de eso y ¿tenía importancia la asistencia a esas actividades?

R: Sí, sí tenía importancia

P: ¿Cómo se llevaba la asistencia en esas actividades?

R: No bueno, porque tú te tenías que anotar. Tú tenías que manifestar que tú ibas a ir.

P: Ok, y así como la actividades de limpiar la plaza, ¿había una actividad similar en la que se involucraban a los trabajadores?

R: Mira que yo sepa, el parque, la plaza, a las mismas instalaciones de CANTV. Todo era en ese rubro, pero que yo recuerde o que yo sepa de otras, no.

P: ¿Ha habido cambio de dirección dentro de CANTV que pudiera de una u otra manera haber flexibilizado estas medidas?

R: Sí, ha habido cambios de dirección. Estuvo primero Fernandez, después estuvo otro y actualmente está Manuel Fernandez

P: Dentro de las comunicaciones oficiales que se dan dentro de la organización, ya sean correos electrónicos o memos, ¿se estila poner en el membrete o en la firma alguna frase que haga referencia al partido político o a la parte política del país?

R: En las comunicaciones que pasan diarias.

P: ¿Y más o menos de que va?

R: Es poner el membrete del gobierno bolivariano, pero no es una frase como tal. Es un formato ya preestablecido.

Sujeto 8

P: Pregunta.

R: Respuesta.

1. Edad: 63
2. Estado civil: V
3. Sexo: F
4. Antigüedad: 40 años

P: ¿Cómo describiría usted su experiencia laboral en la organización?

R: Pues ingresé casi por graduarme como bachiller, ingresé como cualquier otra empresa presentando mis exámenes escritos y orales, y luego de aprobarlos logré entrar en la empresa con diferentes dificultades ya que no entrabas como trabajador directo sino por contrato y antes de firmar contrato tenías que hacer unos cursos para prepararte. Tantas cosas que bueno, hoy en día nadie lo haría porque nadie va a trabajar de gratis porque estar 2 o 3 meses preparándose sin cobrar absolutamente nada sin firmar contrato es.. Bueno.. etc etc etc.

P: ¿A través de los años como ha sido su experiencia?

R: Bueno muy bonita, quiero mucho a la empresa, porque de no ser así no hubiese estado tanto tiempo. La empresa si lógicamente te obliga a cumplir el código de ética como quien dice, la empresa nos prepara, prepara a su personal, para mi es una de las mejores empresas de Venezuela con todo y los defectos, problemas y la situación país que tenemos en el país actualmente. No solo nos prepara, a parte de la base que uno traiga de su casa que es la más importante y lógicamente cumplir las normas que nos estipulen que es lo que debe hacer cualquier trabajador para poder echar adelante como persona para que su país progrese

P: ¿Cómo definiría usted discriminación laboral?

R: Hay diferentes formas y maneras, puedes discriminar a un trabajador no tomándolo en cuenta, no preparándolo (ehh) hay muchas, muchas formas y distintas formas de ver la discriminación laboral.

P: ¿Cómo define usted su posición política?

R: Opino en mi casa, dentro de la empresa respeto las opiniones y más nada. Si la pregunta se refiera a dentro de la empresa, soy neutral

P: ¿Cómo expresa usted su opinión política dentro de la organización?

R: Yo soy cero política. Yo opino que puedo dar mi opinión en particular con particulares pero como empresa que me estás preguntando, nada que ver, jamás he sido política. La política mía son las normas de la empresa, cumplirlas como las he cumplido siempre y que mi empresa las cumpla conmigo.

P: ¿En la organización usted ha notado que se han utilizado mensajes que son alusivos al ámbito político?

R: Mira hija, eso depende de la época, los jefes que tengas, muchísimas cosas como tal ¿verdad? Yo he estado en las tres empresas diríamos, entré a la empresa cuando era nacional, cuando fue privada y cuando volvió a ser nacional. Cada épocas son diferentes totalmente una de otra, aun cuando las normas son las mismas de siempre, solo que se utilizan de distintas maneras.

P: ¿Pero últimamente, en este último período en el que fue nacionalizada de 10 años para acá ha notado algún tipo de mensaje que se repita alusivo al ámbito político?

R: Lógico, es una empresa del Estado y no cabe duda de que tiene que ser así como en ella y todas las del Estado.

P: ¿Hay algún mensaje que usted sepa que no sale directamente del estado como tal, sino del gobierno o de su partido, o que esté en CANTV rodando y que en los espacios comunes se pueda ver? ¿Alguna frase, algún pensamiento?

R: La misma respuesta de la anterior, exactamente lo mismo.

P: ¿Usted ha evidenciado amenazas de despido por manifestar su opinión política?

R: Como yo no soy política, yo no tengo ese problema. A parte diría que el área en la que yo estoy en la empresa está divida en no solo personal sino que hay varias maneras. Hay varias definiciones de trabajadores, unos que diríamos que aunque se expresasen (no me refiero a mi) en alguna opinión política, existe un contrato colectivo que aun cuando sea así hay que respetar al trabajador, es decir, que una empresa no puede tomar medidas. Así como hay otra parte que no es contractual que sí aplican otro sistema a la empresa.

P: ¿Cuál sistema?

R: Otro sistema en el sentido de que puede o no puede despedir (...) es decir no existe estabilidad laboral en algunos campos. El contrato colectivo estipula muchas cosas, existen dos clases de trabajadores no peor, ni más o menos capacitado a nivel de estudios sino que existen diferentes normas, por decir una palabra. Del contrato colectivo tenemos algunas ventajas en cuanto a estabilidad laboral pero hay otros departamentos en los que no es así u otras áreas de la empresa. Es un acuerdo mutuo

P: Nosotras haciendo nuestra tesis y revisando un poco, nos preguntamos ¿si dentro de CANTV hay alguna percepción de que eso puede llegar a pasar? ¿Las personas pueden salir de la organización por estar allí expresando su opinión política?

R: No, hasta ahora no. Por lo menos en cuanto a mi perspectiva no lo he visto realmente gracias a Dios.

P: ¿Qué factores usted considera como determinantes para ascender en la organización?

R: El respeto mutuo es lo principal. Posterior, los estudios que se tengan, la preparación que tenga el trabajador y por último lo que existe en toda empresa, la parte de amistad, de otras cosas.

P: ¿Cosas que no van relacionadas directamente con lo profesional que pudiera ser alguien?

R: Bueno, diríamos que intermedios

P: ¿Pero en contraste como era antes, cree que se ha mantenido la misma línea?

R: Han cambiado varias cosas lógicamente, por ejemplo en cuanto a ascender existía antiguamente cuestiones contractuales por decir, en el mismo cargo habían 2 o 3 niveles y dependiendo de tu antigüedad pues automáticamente ascendías, no solo en la empresa pienso que en todas las empresas la experiencia ya no vale de mucho con la nueva tecnología ya que antiguamente en otra época todo era manual y tu experiencia tenía más valor que la que pueda tener hoy, en mi opinión.

P: ¿Y en contraste con eso, usted considera que de repente la arista política es importante para ascender en la organización?

R: No necesariamente

P: ¿Usted ha participado que no están estrictamente vinculadas con lo que es su descripción de cargo que tenga tilde político?

R: No, nunca me ha gustado

P: Comparando un poco con las otras entrevistas que hemos tenido, nos hablan de un tipo de responsabilidad social que hacen en la organización como limpieza de plazas, ayudando a terminar algunas construcciones que se habían iniciado, ¿eso no pasa en su departamento o no ha escuchado de eso?

R: Sí, pero eso es a criterio personal de quien quiera colaborar y quiera ir o no quiera, pienso que hay muchas otras formas de ayudar a los demás sin que sea así.

P: ¿Cómo han sido los días previos a procesos electorales en la organización? ¿Han instado a participar en los procesos, los dejan a criterio de cada uno?

R: No, lógicamente invitan, no cabe duda, y no es necesario que inviten porque se sabe que debe de ser así. Una cosa es la invitación y otra cosa es que te obliguen que es muy diferente

P: ¿Dentro de las comunicaciones oficiales que se dan en la organización como memos, correos electrónicos hay alguna referencia al ámbito político allí ya sea en el membrete o en la firma?

R: La empresa es del Estado y lógicamente las empresas del Estado todas son así.

Sujeto 9

P: Pregunta.

R: Respuesta.

1. Edad: 55
2. Estado civil: C
3. Sexo: F
4. Antigüedad: 11 años

P: ¿Cómo describe su experiencia laboral dentro de la organización?

R: Bueno, déjame decirte que yo entré en el 2004 cuando CANTV era privada, y estuve contratada hasta el 2006 que fue cuando entré fija. Después me hicieron un proceso de preselección y quedé yo del grupo de mi área. En la privada era todo totalmente distinto, se manejaba todo por el sistema ISOS, nos medían constantemente, todo estaba registrado y controlado y así estuvimos hasta el 2011. En el 2011 nos cambiaron de área y de piso e inclusive de rol, y nosotros éramos desarrolladores de todos los documentos normativos de la corporación y ahora estamos es en el área de evaluación y diseño de procesos, simplificación de tareas, revisión de documentos normativos que elaboran todas las unidades de CANTV y bueno ha sido en relación a los documentos normativos, me parece que ha sido un retroceso porque cuando nosotros los documentos los hacíamos en poco tiempo mientras que ahora cuando las unidades desarrollan documentos le asignan las tareas a personas que ni siquiera tienen un perfil, entonces para nosotras eso es un retrabajo horrible y bueno ya ahorita no tenemos controles, el sistema de calidad se perdió porque en la empresa dijeron que los sistemas de calidad que manejaban los norteamericanos no se contrataron nunca más y cuando no hay sistema ISOS, no hay controles y te puedes imaginar, todo se hace sin línea de tiempo y bueno se hace cuando se puede y no cuando se debe. En resumen, la empresa cuando era privada habían más control y más organización y había más ética de trabajo y últimamente en la empresa hablándote objetivamente, esos controles muchos se han perdido, no hay personas con tanto perfil, sobre todo los nuevos ingresos y bueno entonces eso ocasiona desorganización a todo nivel.

P: Esas personas que ingresan, que de repente no cumplen con la cualificación que deberían tener, cómo cree usted que son seleccionadas, ¿bajo qué criterio? ¿Qué criterios son importantes para RRHH a la hora de seleccionar al personal?

R: Oye, yo la verdad es que no sé qué política tenga RRHH pero las personas, y te lo digo con experiencia, las personas que nos han mandado a nuestra área, primero vienen recomendadas políticamente y segundo, han demostrado y ni siquiera nosotros evaluándolos, nada más viendo cómo trabajan o lo que no saben nos hemos dado cuenta de que no tienen el perfil, no tienen experiencia y deja mucho de que pensar.

P: En cultura general, o lo que usted perciba ¿cómo definiría discriminación laboral?

R: Bueno yo lo que he observado que se está viendo con la discriminación es en cuanto al tema político, personas que (...) bueno yo te digo una cosa, yo jamás he sido política, nunca en mi vida, yo siempre he trabajado en las empresas y he dado lo mejor de mí, mis conocimientos, mi experiencia, yo siempre he cumplido mi horario y hago mi trabajo lo mejor que puedo pero ahorita se está viendo mucho que, sobre todo los gerentes que cuando saben o presumen que las personas no son de alguna onda política entonces el trato es distinto, por ejemplo mejoras a nivel de cargo nunca se dan ni se darán. Entonces yo pienso que ahí debe haber algún toque de discriminación, no tanto por la edad porque fíjate personas que ingresan que hasta pueden ser mis abuelos, sin discriminar porque yo soy una persona ya adulta pero yo tengo 30 años de experiencia y personas que de repente las ingresan, te lo digo por experiencia porque hay un señor que entró hace ya 2 años con 58 años y no es que sabía nada de nuestra área, más bien estaba aprendiendo porque nosotros le hemos estado enseñando, o sea, por eso es que te digo que ni siquiera es por discriminación por edad.

P: ¿Cómo define usted su posición política?

R: Bueno yo no soy, ni milito con ningún partido político, de hecho como te dije anteriormente yo nunca he vivido de la política, yo soy una persona así como ustedes, gracias a Dios nos dieron estudios a todos, todo lo aprovechamos, estudiamos una carrera, entramos al ámbito laboral, he estado en varias empresas, y todas he estado con buenas referencias. La última de la que me llamaron fue por mi CV y no fue por ninguna otra cosa, de hecho cuando yo entré ni siquiera tomaban en cuenta eso, ya que era más que todo por

el perfil y porque necesitaban a la persona. Por eso yo igual te digo, yo no milito en ningún partido y bueno tampoco nunca he vivido de la política ni mi familia y tampoco mi mamá ni mi papá. Por eso es que ahora todo es distinto, porque casi todo tiene que ver con la política, lastimosamente.

P: En caso de expresar su opinión política, ¿cómo expresa su opinión en el trabajo? En caso que tuviera alguna observación política acerca de algo, ¿cómo hace para expresarse?

R: No, nosotros casi siempre opinamos en cuanto al trabajo de que por lo menos antes las cosas funcionaban de una forma y ahora son de otra, pero nunca hablamos de política porque es un tema muy álgido y sobre todo ahí en la empresa que ahora es pública. Yo evito en lo posible de hablar de política.

P: ¿Usted ha visto que dentro de la organización haya mensajes alusivos a la parte política?

R: Claro, a nosotros nos invitan a... bueno, antes nos obligaban inclusive a ir a los eventos políticos, en mi caso particular no porque como yo sufro de la columna y últimamente he estado medio complicada con el tema de que no puedo estar mucho tiempo parada ni caminando mucho, por lo menos a mí ni me dicen pero al principio nos decían que era voluntario pero que teníamos que ir. No sé si entienden el mensaje: *“es voluntario, pero tienes que ir”*

P: ¿Anteriormente como hacían para llevar el control de las personas que asistían?

R: Bueno, mi supervisora, lo que pasa es que aunque tú no lo creas en tan poco tiempo nos los han cambiado, eso es otro tema, pero a los supervisores nos los han cambiado y hay alta rotación de personal. Mi jefa anterior, anotaba a los que iban y la que está ahorita actual que no es la anterior al principio decía que teníamos que asistir aunque fuera rotativo, como por ejemplo, un grupo hoy y un grupo en el siguiente y así, pero como han visto que ha habido mucha discrepancia en lo político prácticamente no están obligando, permiten que vayas pero el que no, bueno tú sabes lo de siempre. Y en mi caso, por todos los informes médicos y todo lo que tengo no estoy asistiendo aunque si llegué a ir, pero no me pueden obligar tampoco.

P: ¿Usted ha evidenciado amenazas de despido por manifestar una posición política determinada en la organización?

R: Bueno, yo no sé que tan cierto sea pero en mi área había un chico que siempre hablaba a voz alta y él sí manifestaba su descontento en todas las áreas y a toda hora. Y un día, yo no sé si fue por eso, ojo, porque era otra área y de verdad no sé, entonces lo despidieron y la gente interpretó y asumió que era por la actitud que él tenía.

P: ¿Y sabe si esa persona que despidieron incumplió en algún momento con alguna falta o algo del contrato laboral con CANTV?

R: No lo sé, es lo que te digo porque él era de otra gerencia y como los de su gerencia no dicen nada entonces no podría decirte con certeza si fue por una razón u otra.

P: ¿Dentro de su equipo o personalmente, se ha sufrido algún maltrato cuando se dan a conocer algunas tendencias que no son las oficiales?

R: Bueno, lo que pasa es que nosotros no manifestamos nada porque nos abocamos al trabajo y nada más.

P: ¿Qué factores considera usted que son determinantes para ascender en CANTV?

R: Bueno yo digo que lo que está afectando a CANTV a nivel de productividad es lo que yo te dije, que están ingresando personas que no cumplen con el perfil de las áreas en las que se está yendo mucha gente que son áreas muy neurálgicas y porque se están yendo muchas personas, aunque no sé cuáles serán las razones, pero por lo poco que hemos escuchado es por el sueldo porque los sueldos se quedaron congelados en el tiempo, sé es más competitivo en la calle que allí. También porque hay personas que no toleran información política de ninguna índole y otros que los han despedido me imagino que por una u otra razón. Los ingresos que están sustituyendo a esas personas no son los más adecuados que es lo que ha afectado la productividad de la empresa. Ojo, que cuando yo te digo esto no me refiero al 100% de la organización porque la verdad es que eso tiene que preguntárselo a gestión humana, porque esto es por lo poco que hemos visto pero muchas veces son personas que no tienen el perfil o que ni siquiera han terminado la carrera.

P: ¿Dentro de organización, en áreas comunes hay afiches o mensajes alusivos al gobierno?

R: Claro que sí.

P: ¿Cuáles son?

R: Bueno, hay afiches de todo tipo. Hay afiches del Ché Guevara, de Simon Bolívar pero la versión de ahora que no es la versión que yo tenía cuando estaba en primaria, hay de Chávez y hay del Presidente Maduro.

P: ¿Y frases del PSUV? ¿Hay alguna que esté por los pasillos y que se pueda ver?

R: La verdad es que no lo sé, pero por ejemplo, la frase más común de los afiches es “*Aquí no se habla mal de Chavez*” que es un eslogan que se ha manejado aquí desde hace mucho.

P: ¿Usted ha participado en actividades con tilde político que no estén estrictamente dentro de sus funciones?

R: Claro, las que nos manden.

P: ¿Describame cómo son estas actividades, o cómo suelen ser?

R: Bueno, casi siempre nos mandan al auditorio corporativo y pueden ser charlas informativas. Por lo menos el jueves tuvimos una charla que era voluntaria pero como en mi área solo éramos dos personas, tuvimos que asistir, la charla era sobre los cuerpos combatientes.

P: Además de estas charlas, ¿qué otras cosas tienen que hacer fuera de sus funciones?

R: Bueno, en años anteriores y como a principio de este año era asistir a marchas pero a mí ni siquiera me dicen por mi tema de la columna, pero no sé en otras áreas porque he escuchado que hay gerentes que son más estrictos que no es que es voluntario sino que tienes que ir.

P: ¿Sabe si en algún momento empleados de CANTV han sido partícipes de proyectos sociales del gobierno?

R: Sí, claro que hemos participado en voluntariados que son para reparar escuelas, tuve amigos que yo no están en CANTV que por ejemplo, era arquitectos o ingenieros que los mandaban a limpiar escuelas, calles, la Plaza Candelaria y bueno, ellos lo hicieron pero ya no están.

P: ¿Y cuándo se acerca el supervisor o la persona que los manda, cómo les vende esto? Cómo parte de las funciones de la empresa? ¿Cómo una labor adicional?

R: Sí, como actividades diferentes. Por ejemplo, en el voluntariado que hubo y que últimamente ha habido parece que hay un problema con el mantenimiento de las centrales telefónicas, y entonces pidieron la colaboración de los trabajadores para que participaran en lo que es el mantenimiento de las centrales, y eso va desde limpiar una pared hasta reparar una silla.

P: ¿Y eso no afecta directamente el desempeño del trabajador o sí?

R: Bueno, acuérdate de que cuando tú vas a estos eventos te desligas de tus labores de trabajo pero como son autorizadas y por ejemplo pasas media mañana en una escuela, una plaza o donde sea, ya dejas de trabajar media mañana o un día completo. No lo sé porque cada gerencia se organiza de distintas formas

P: ¿Y usted ha visto como el resultado de estas actividades puede beneficiar de alguna u otra forma la reputación de una persona dentro de la organización para posibles ascensos?

R: Bueno, que yo sepa no aunque eso es información que manejará directamente RRHH pero por ejemplo yo conocí un amigo hace tiempo que ya no está ni siquiera en Venezuela que participó en lo que inicialmente fueron los cuerpos combatientes y a él lo botaron, así que no se si la verdad influye o no, aunque particularmente yo pienso que no

P: ¿En medio de procesos electorales, cómo describe el ambiente laboral en esos momentos? Por lo menos con el recientemente tema de la constituyente, ¿cómo fueron esos días previos en la organización?

R: Bueno, acuérdate que el bombardeo de información fue interno y externo y por ejemplo, la empresa entra en un proceso que se llama alerta amarilla, sobre todo los usuarios de la gerencia general de seguridad integral que se encargan de la seguridad de las

instalaciones, de los trabajadores a nivel tecnológico, etc. Ellos entran en lo que se llama un “Alerta amarilla” que es que las personas por ejemplo, no pueden entrar antes de las 6:00am ni irse después de las 6:00pm y toda esa información y todos esos comunicados nos llegan internos porque acuérdate de que ellos empiezan a manejar sistemas, por eso se entra como en un proceso de alerta y este año nos ha pasado varias veces por el tema de las regionales en octubre.

P: ¿Y usted ha presenciado que dentro de la organización se hace proselitismo político en medio de los días previos a elecciones?

R: Bueno, el proselitismo se hace continuo en todos los actos que hacen internos y tengo entendido que eso no es nada más en esta empresa sino en todos los organismos públicos. Ahora las personas lo toman o lo dejan dependiendo de su criterio pero eso es siempre.

P: ¿Y en esos días previos los instan a participar en el proceso más allá de un proselitismo? ¿A decirles que participen, que se organicen?

R: Bueno, es lo que yo te digo, que cada gerencia se maneja distinto, pero en el caso nuestro no. Te pueden es invitar a los actos que hacen en los teatros corporativos pero de ahí a otra cosa no

P: ¿Dentro de las comunicaciones internas hay algún monitoreo de si ustedes participan o no en ellos? Porque no has comentado en otras entrevistas que ante procesos electorales se llaman a los trabajadores fuera del horario laboral o se tiene algún cierto seguimiento. ¿En particular usted lo ha vivido o conoce de alguien que haya pasado por ello?

R: Bueno, es que es lo que yo te digo, todo lo que es seguimiento y proselitismo es una constante interna y me imagino que así se maneja en los entes públicos. En cuanto a monitoreo lo que sí sé y he vivido, y también me han informado los usuarios de seguridad es que por ejemplo hay páginas que están vetadas y no puedes abrir, muchos los saben y muchos no lo saben porque tú las intentas abrir y ni siquiera abren, están bloqueadas y lo he vivido. Aunque yo evito en lo posible por ejemplo estar verificando en Google algo que no sea de mi trabajo, porque de repente necesitas validar vigencias u otras cosas, pero eso si me lo habían dicho los de seguridad, que hay muchas páginas bloqueadas.

P: Y en medio de estos procesos electorales, ¿ustedes reciben mensajes o llamados donde le pregunten si han votado o si participaron, o deben participar?

R: Por el corporativo es que siempre llegan todos esos mensajes, convocatorias, esos recordatorios.

P: ¿Y más o menos cómo son esos mensajes de convocatorias o recordatorios? De lo que usted recuerde.

R: La verdad no recuerdo muy bien, pero en estos días no hemos recibido ningún mensaje de recordatorio. Debe ser porque aún no estamos cerca a las elecciones.

P: Hablando de comunicaciones internas, ¿dentro de la organización hay algún formato que esté relacionado con la parte política ya sea el membrete o la firma de los correos oficiales? ¿Hay frases alusivas al gobierno?

R: No, porque cuando son convocatorias o invitaciones siempre vienen con la firma del presidente de CANTV o con la de gestión humano. Bueno, siempre colocan esos eslogans que ellos utilizan.

P: ¿Cómo cuáles?

R: “Patria, socialismo y muerte” bueno, aunque ya no se habla de “muerte”.

Opinión: No quiero que pienses que estoy parcializada por nadie, pero lo que si veo es un alto deterioro de la empresa por diversas razones y bueno, eso entristece a uno.