

Violencia Sindical en Venezuela

El problema

El presente documento plantea un acercamiento al tema de la violencia sindical. Se ubica este fenómeno como una manifestación de la violencia laboral, la que a su vez es un reflejo de la situación de violencia generalizada que experimenta la sociedad venezolana. La violencia sindical es un fenómeno que ha alcanzado niveles preocupantes en la vida del país, por supuesto que los primeros en captar este drama son quienes participan o se interesan por el funcionamiento de las Relaciones de Trabajo.

La violencia sindical refiere a violaciones de derechos humanos, los que alcanzan en su manifestación más extrema a asesinatos, pero igualmente ella incluye las amenazas, el hostigamiento, atentados con o sin lesiones, desplazamientos forzados, las detenciones arbitrarias, allanamientos ilegales, las desapariciones, la tortura¹. A estas, se agrega como manifestaciones de violencia las campañas de desprestigio (Vicaría de Derechos Humanos, 2007).

El asesinato de dirigentes sindicales o defensores laborales, -como los llama el Informe de la Vicaría, esta institución los empieza a registrar a partir del año 1997, con tres casos en ese año y se mantiene con dos asesinatos en los años 1998, 2000, 2001 y 2002. En el año 1999 se registraron en este informe tres casos. Nuevas magnitudes se inician del 2003 en adelante, con siete casos; en el 2004 con nueve casos. Pero la explosión del problema ocurre posteriormente, como se verá más adelante.

Los factores que se analizan en el documento, se refieren a: la formación y caracterización de las Relaciones de Trabajo; el contexto de violencia general y laboral. Luego se analizan los tres componentes tradicionales del funcionamiento de las Relaciones de Trabajo que vienen ocurriendo en su interior y en la relación con los otros sectores que ejercen influencia y contribuyen al fomento de la violencia; luego se aborda la vinculación de las comunidades con el funcionamiento de las RT, y las consecuencias que se derivan. Finalmente se concluye con algunas interrogantes, reflexiones y preocupaciones, con el interés de prestar una mayor atención a estos problemas.

¹ La Escuela Nacional Sindical –Colombia- que cuenta con un sostenido programa de recopilación de registros y testimonios, ha clasificado las situaciones de violencia sindical de esta manera (2009:47).

La escalada de la Violencia Sindical

Las magnitudes del fenómeno en estudio adquieren cifras extremas a partir del 2005. El Informe de Provea, institución no gubernamental que lleva registros de violaciones de los derechos humanos, indica para ese año, el asesinato de 45 dirigentes sindicales, la amplia mayoría relacionados con la obtención de empleos en los sectores de la construcción y petrolero. El año siguiente -2006- el Informe de Provea correspondiente indica un número de 48 asesinados, el más alto en toda la historia del país; el fenómeno sigue ocurriendo por el acceso al empleo, en los sectores mencionados.

El número baja a 29 en el 2007, este año “*se instala una mesa de dialogo de alto nivel constituida en el 2007 para buscar soluciones a esta problemática fue abandonada tanto por los trabajadores como por el gobierno sin haber logrado resultado alguno*” (Provea 2008:128). Los datos del 2008 se tienen de la PIHDD registra 19 asesinatos². Del primer semestre del año 2009, se tienen nueve casos en sector de la construcción de Caroní y diez casos de otros sitios del país, para totalizar diecinueve³.

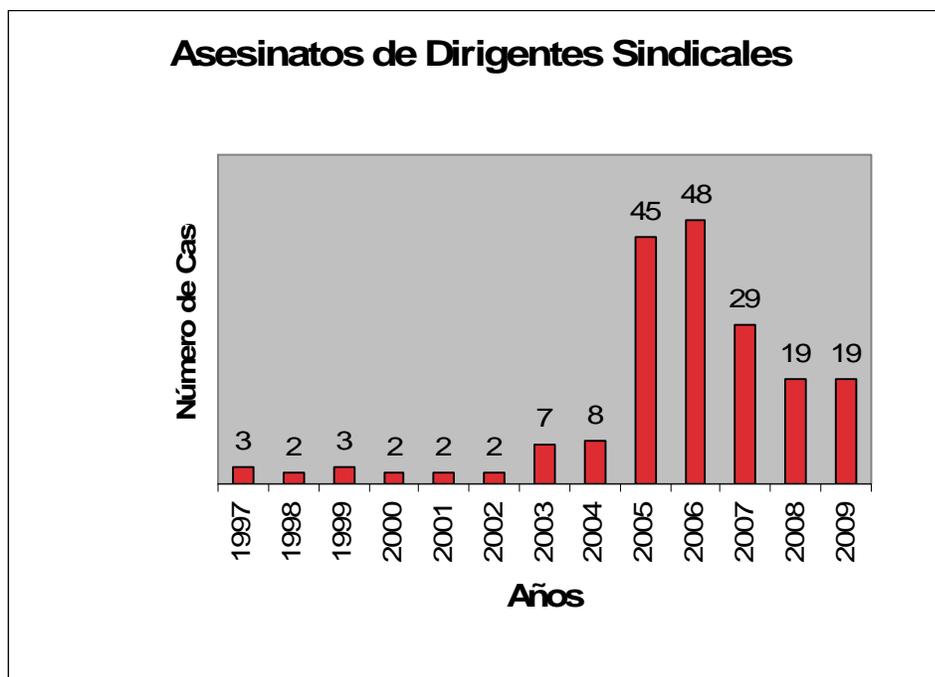
Con los datos anteriores Provea informa que ya para el año 2007 “Venezuela es el segundo país en el mundo más peligroso para los sindicalistas, luego de Colombia”⁴. Sin embargo, comparando y analizando los datos recopilados por la Escuela Nacional Sindical –ENS-, resulta discutible esta afirmación, véase lo siguiente: Disponiendo de dos fuentes por un lado la ESN, que da cuenta de 22 homicidios de sindicalistas –Colombia- en el 2007 y de 34 en el 2008. Estos números son más bajos que los de Venezuela en esos mismos años. Aunque otra fuente importante como es la Confederación Sindical Internacional, a la cual está afiliado el

² Plataforma Interamericana de derechos Humanos, Democracia y Desarrollo, (<http://www.pidhdd.org/content/view/470/62/>) (Consulta 6-9-09) http://laclase.info/movimiento-obrero/violencia-sindical-en-venezuela_16-4-2009 (Consulta 25-7-09). La Vicaría de Derechos Humanos (2007:64) también coincide con Provea en señalar “el año 2006 como el pico más alto con 49” casos de asesinatos.

³ Lo de Guyana, ver Clavel Rangel del Correos del Caroní del 18-8-09. Del sector de la construcción de Aragua se registran cuatro casos, ver Luis Antonio Quintero de El Siglo 18-2-09. El asesinato de Argenis Vasquez, Secretario General del Sindicato de Toyota en Cumana – El Nacional 13-5-09-, este mismo periódico en su edición del 7-5-09 reporta dos dirigentes asesinados en Caracas. En El Tigre, Anzoátegui, se reportan tres sindicalistas del sector de la construcción asesinados en la edición del 26-6-09

⁴ Aunque en Colombia inició en el 2006 un programa de dialogo y varias medidas para combatir el problema – “Acuerdo sobre Libertad Sindical y Democracia”-, que incluye por cierto la instalación permanente de una misión de OIT coadyuvando a la solución del problema. La Comisión de Aplicación de Normas de la OIT informa de los adelantos, entre ellos el aumento de las sentencias condenatorias, la creación de un fondo de reparación para las víctimas de la violencia. La Comisión sigue considerando bajo el número de de condenas, y que las sentencias que han sido dictadas sólo se refieren a los autores materiales de la violencia y no a los instigadores.

sindicalismo colombiana, presenta un registro de 39 y 45 de asesinatos de sindicalistas para igual período.



Fuentes: De 1997 a 2004 "Vicaría de Derechos Humanos, 2007";
2005 al 2008, "Informes de Provea" correspondientes años;
2009: sólo primer semestre, registros propios HL.

No obstante lo extremo de la situación de violencia sindical, dada la magnitud que ha alcanzado la violencia general existente en el país, coloca a aquella como una violencia más, de alguna manera le resta importancia. Por tanto, interesa destacar en el documento que la violencia sindical está vinculada con una situación de deterioro institucional, que lesiona directamente el funcionamiento de las Relaciones de Trabajo. La violencia sindical no es una violencia aislada. No menos importante es agregar que en ella se recurre frecuentemente al sicariato, es decir asesinatos por encargo. Fermín Mármol León señala "*Lo más alarmante es que la población se acostumbra a esta situación, como se ha acostumbrado a los asesinatos en general. Allí radica la peligrosidad del auge de esta modalidad delictiva tan agresiva, que, además, por lo complejo de su investigación, es considerada simple homicidio*"⁵.

⁵ Los expertos razonan la complejidad en la inexistencia de vínculos entre los autores materiales y la víctima -El Nacional 18-1-09, p.12-. En la prensa regional de Ciudad Guayana, zona en donde existen los mayores índices de

Hay que señalar que la vida sindical venezolana no presenta en su historia, nada que se le parezca en cuanto a tales niveles de violencia. En la historia sindical venezolana, se contabilizan hechos de violencia sindical en las décadas del cincuenta y del sesenta, por la inevitable asociación entre los partidos políticos activos en la lucha política clandestina y su relación con las organizaciones sindicales bajo su orientación o influencia. Incluso en la década del sesenta ya no sólo fue la acción política clandestina, sino que ésta era además insurreccional y armada, emergencia de la subversión guerrillera, y por supuesto esto colocaba al sindicalismo a una mayor exposición de experimentar represión y agresiones violentas. Hay que destacar que la acción sindical por su propia naturaleza necesita actuar abiertamente, para la vinculación directa con las masas y la acción laboral reivindicativa ante las instancias correspondientes. Por supuesto, la fracción sindical de la izquierda experimentó consecuencias directas de la violencia política, como fue una importante pérdida del número de adherentes, luego de haber alcanzado una relación de fuerzas similar a la corriente acciondemocratista, como se evidenció en los resultados electorales del III Congreso de la CTV en Noviembre de 1959. La etapa de la violencia política la aisló de importantes contingentes de trabajadores, facilitando con ello que las corrientes acciondemocratista y socialcristiana hegemonizaran el movimiento sindical por los siguientes cuarenta años.

Por otro lado, si bien se entiende que en la relación capital y trabajo hay intereses contradictorios, los actores del mundo del trabajo junto con el Estado, han construido en el país a lo largo de un proceso histórico de más de setenta años, un conjunto de instituciones y mecanismos que permiten el abordaje y tratamiento de las diferencias que surjan de esas relaciones.

Pero el funcionamiento de las Relaciones de Trabajo ha venido experimentando en los últimos veinte años un proceso de descomposición que se identifica como Fragmentación⁶. Los procesos de transformación en el sistema político y el sistema económico influyen en el funcionamiento de las Relaciones de

violencia sindical se acuñó el término “sindicariato” para ubicarlo de manera más específica en el medio laboral sindical.

⁶ El uso del término fragmentación proviene de la biología y corresponde a “tipo de reproducción celular que se puede clasificar como un mecanismo asexual, con la diferencia de que las circunstancias que dividen al organismo no tan solo están determinadas por su necesidad reproductiva, sino que a veces es por causa accidental y su mitosis más que sentido reproductivo tiene sentido regenerativo” [http://es.wikipedia.org/wiki/Fragmentación_\(reproducción\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Fragmentación_(reproducción)) consultado 10-5-09.

Trabajo –RT-, y como es notorio, en las últimas décadas estos han experimentado importantes transformaciones.

Las Relaciones de Trabajo: inclusión y exclusión.

Las Relaciones de Trabajo –RT- forma parte de los procesos de modernización construidos como resultante de la combinación de las luchas generadas por los movimientos de trabajadores, y las respuestas y propuestas del capital y las elites políticas económicas, todo con el objeto de garantizar las condiciones para el desarrollo productivo. El eje de las RT descansa en la convivencia entre el trabajo asalariado y el capital, y las necesidades de la producción y el bienestar de los productores – trabajadores y empresarios-.

La construcción de las RT es un proceso histórico de acumulación de experiencias y procesos, que tienen antecedentes concretos y que exteriorizan continuidad en nuestro país, desde mediados de la década de los treinta. El nacimiento de la democracia venezolana es una condición política necesaria para el surgimiento de las RT, así también la existencia de procesos productivos en el ámbito económico que aglutinen numerosos contingentes de trabajadores en condiciones de relaciones productivas claramente capitalistas, como es el caso de la explotación petrolera en la Venezuela de esos mismos años⁷.

Al tiempo que el país logró condiciones para que su sistema democrático se estabilizara y su aparato productivo se modernizara y extendiera a diversas ramas o sectores, así como en la vasta geografía nacional, en esa medida se fueron creando las condiciones objetivas para la difusión y extensión de los mecanismos propios de la RT, como son los sindicatos, las empresas y sus prácticas de relaciones cotidianas y estables de intercambio dada la convivencia; además de las instituciones estatales de inspección y solución de las diferencias que las partes o actores tengan.

La construcción de las RT descansa, además de las iniciativas de los actores del lado del trabajo que en un primer momento pueden resultar frustradas totalmente, en la capacidad de que se construyan acuerdos que permitan consensos y se concreten grandes convenios de carácter nacional, que luego tienen expresiones en los sectores productivos y en las empresas concretas. Pero todo esto demanda que se construyan y

⁷ Manuel Caballero (2008) precisa el año 1936 con sus movilizaciones populares y las respuestas gubernamentales, como el nacimiento de la democracia venezolana; y H Lucena (2008) asigna un papel fundamental a la explotación petrolera como el escenario que permitió la construcción de las primeras instituciones de las RL.

funcionen diálogos entre las representaciones genuinas de los actores políticos, económicos y sociales. Teniendo presente que su expresión en lo laboral implica el diseño y funcionamiento de mecanismos y procesos, para el normal relacionamiento, convivencia y el procesamiento de las diferencias.

Las RT surgen acompañando discursos modernizadores, que tuvieron repercusión real en nuestra sociedad, ya que por un lapso importante fue creciente el mejoramiento de los niveles productivos de las empresas y de la calidad de vida de los trabajadores de los sectores modernos. La aspiración de los jóvenes que se incorporaban al mercado laboral era acceder a un buen empleo, que además significaba la sindicalización y la cobertura del convenio colectiva, y para los sectores medios y altos, poner en práctica el ejercicio profesional de unas calificaciones alcanzadas en la educación superior o en instituciones especializadas de la formación profesional.

Pero las RT no se extendieron a toda la sociedad, como igualmente ocurrió con la legislación laboral, y con las instituciones de la seguridad social. Ocurrió lo que Robert Castel (1995) denomina una zona de integración, otra de vulnerabilidad y otra zona de exclusión. Los alcances de las RT cubrieron a una parte de la población, aquella que laboraba en los llamados sectores modernos de la economía privada, y casi en toda la administración pública; estos contaban con sindicatos y convenios colectivos, y sus empleadores ponían en práctica modernas políticas de gestión de personal. Sin embargo se nos quedó por fuera más de la mitad de la población. Por un lado lo que apenas eran receptores de la protección mínima de la legislación, pero sin beneficios de las instituciones colectivas, y finalmente lo que carecían de todo tipo de protección.

En este contexto, los empleos en algunos sectores se convirtieron en privilegiados, no porque se trabajara menos o las jornadas fuesen blandas, sino porque había una política empresarial moderna, organización sindical efectiva y un contrato colectivo que mejoraba ampliamente los mínimos de la legislación laboral y de la seguridad social, y se materializaba un mejoramiento continuo de la calidad de vida del trabajador y su familia.

Desde los años ochenta en adelante, este continuado proceso de mejoramiento empezó a encontrar dificultades. Las Relaciones de Trabajo y sus instituciones perdieron su naturaleza progresiva. Cesó por varios años continuos el incremento de los salarios reales, de la sindicalización, de la cobertura de las negociaciones

colectivas. Los salarios y la calidad de vida venían mejorando continuamente desde los años treinta; un poco menos prolongado los otros factores, como la sindicalización y las negociaciones colectivas. En la segunda mitad de los ochenta la continuada inclusión de las RT llegaron a su término, y se abre una etapa que presenta más dificultades para acceder a un empleo, así como una desmejora en la calidad de los mismo. En estos años se empiezan a manifestar una serie de limitaciones en el funcionamiento de las RT que denominamos el inicio de un proceso de su fragmentación, que alcanza su clímax con la violencia sindical de los últimos cinco años.

Violencia Laboral

Se destacó al inicio del presente documento que la violencia sindical se inscribe en una categoría más general, como es la violencia laboral. La que a su vez se inscribe en un contexto de violencia generalizada, que coloca a Venezuela como la sociedad más violenta de América Latina, dado el número de homicidios por cada cien mil habitantes (Briceño-León y Avila, 2007), en donde se confía poco en los órganos de justicia⁸. A esto ha de agregarse que la violencia en el medio sindical no ha sido atacada por las autoridades. Los casos que las autoridades judiciales han llegado a penalizar son aislados, y a pesar de la naturaleza de muertes por encargo en la mayoría de los asesinatos, son pocos los casos en donde las investigaciones policiales han dado lugar a la detención de los acusados del hecho material, y lo mas grave es que no se ha llegado a la identificación de los responsables intelectuales.

Volviendo al ámbito laboral, también debe destacarse que el mismo se desenvuelve en un ambiente político altamente confrontativo y polarizado. El proceso político que viene desarrollándose a lo largo del presente siglo ha contribuido a agudizar la confrontación, sea por las políticas gubernamentales, o sea por la manera como los opositores las han enfrentado. Cuando se ha mencionado el contexto de violencia laboral, ha de precisarse que se trata de manifestaciones que implican la pérdida de vigencia de mecanismos de convivencia entre los actores laborales y productivos, lo que evidencia situaciones de desinstitucionalización. Mecanismos que han tendido a experimentar procesos de fragmentación, y generan estados de caos en los ámbitos laborales.

⁸ El mismo informe de Briceño_León y Avila (2007) destacan como resultado de la encuesta de victimización del Observatorio Venezolano de la Violencia de 2006, que el 67% de los encuestados aprueban el linchamiento.

Prácticas provocadoras en escenarios productivos

Corresponde analizar el desenvolvimiento de las RT en un contexto social y político complejo como ya se ha destacado. Ahora toca ubicarse en los espacios productivos. Empezando por admitir la naturaleza de las Relaciones Capital y Trabajo, y reconociendo que se trata de una relación que conlleva un elemento complejo como es la determinación del precio de la fuerza de trabajo, es por tanto obvio que eventualmente estas relaciones impliquen acciones de presión que pueden llegar a adquirir visos violentos, sea de un lado o del otro. Claro que la convivencia productiva demanda acuerdos y consensos, para que se produzca la actividad para la cual la empresa fue creada.

Un punto de partida para el análisis de la violencia laboral es el propio inicio de esta relación, es decir la formación del contrato de trabajo. Es un momento de extrema desigualdad en contra del trabajador, a tal punto que U Beck (2000:176) lo llama *“El contrato laboral, es por tanto, políticamente considerado, un contrato de sometimiento. Los fines, contenidos, objetivos del trabajo no están ya en manos de los propios trabajadores, sino en las de aquellos que organizan los procesos laborales (generalmente según principios económicos)”*.

En nuestro medio se dan casos extremos de empleadores que obligan al trabajador entrante a firmar documentos incluso en blanco, usualmente se trata de una carta que eventualmente se le llenará el texto con una supuesta renuncia. El desempleado o no que aspira un empleo, tiene un margen muy limitado de fijar condiciones, ellas vienen del empleador; y por supuesto en aquellos casos en donde existen los acuerdos colectivos, en su contenido se indican condiciones de empleo, que han sido negociados con los sindicatos. Es un momento en donde la situación de asimetría entre el trabajador y la empresa es ampliamente favorable a esta. Según la calificación del trabajador esta asimetría puede ir reduciéndose hasta incluso ponerse del lado del trabajador. Pero no es el caso de la generalidad de los empleos sindicalizados, en donde los niveles de calificación son más bien modestos. Ello mismo explica la necesidad de la organización colectiva.

La violencia laboral se manifiesta igualmente con las políticas antisindicales que perviven en centros productivos dirigidos por empleadores que temen la presencia sindical, y hacen esfuerzos violando disposiciones legales para contrarrestar la formación de la organización sindical.

En los años que las políticas neoliberales orientaron la conducta empresarial y estatal, como fue en los ochenta y en los noventa, se privilegió y se fomentó una flexibilización de las formas de contratación, que unilateralmente fue reduciendo la fuerza de trabajo, transfiriendo trabajadores a otras formas organizacionales que resultaran más baratas para la empresa central. En casos más radicales la estrategia fue más allá, llegando incluso al cierre del negocio para abrirlo de nuevo con otra denominación jurídica, lo que significaba empezar con nuevas y desmejoradas condiciones de trabajo y con una plantilla más reducida.

Igualmente en este contexto floreció la mercantilización en las relaciones de trabajo, conminando a trabajadores a constituirse en empresas mercantiles, todo con el fin de eludir la tutela laboral, así también florecieron las empresas de trabajo temporal y otras formas externalizadas de organización del trabajo, conllevando el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, y generando desigualdades de las mismas entre la empresa central y estas otras nuevas creaciones organizacionales. Si bien en estas modalidades se dificultaba la organización colectiva, no por ello el malestar no afloraba, pero lo hacía vía reclamos individuales o acciones colectivas no sindicales.

La interrupción intempestiva de la relación de trabajo, dando lugar al desempleo es un elemento delicado que contribuye a generar tensiones, ya que lleva las dificultades al propio seno de la familia. Si bien la estabilidad en el trabajo y la inamovilidad laboral, permite garantías de que la interrupción ha de ser justificada, y por otro lado el trabajador tiene la opción de recurrir a las instancias administrativas y judiciales, todo esto se constituye en un proceso que afecta la vida familiar. De otro lado, existen mecanismos compensadores como es el seguro de desempleo, pero el organismo encargado de pagar estos conceptos –IVSS- toma un tiempo prolongado para hacerlo efectivo⁹.

Retomando el tema Condiciones de Trabajo, como un componente de la Organización del Trabajo, hay que destacar que esta dimensión en una amplia mayoría de los casos, fue tradicionalmente sacrificada en los esfuerzos y en la acción sindical, para subordinarla al tema reivindicativo de naturaleza monetario. La expresión *monetarización del riesgo y del descanso*, ilustran este fenómeno. Con ello se alude al canje de aceptar riesgos a cambio de bonos monetarios, igual caso es el

⁹ La cobranza del seguro de desempleo difícilmente ocurra antes de los seis meses, cuando el trabajador recibe un cheque por el monto global, correspondiente al número de semanas correspondientes.

canje de sacrificar descansos por más dinero. Esta evolución a la larga determinó un sacrificio de principios y valores de estima de la propia dignidad del trabajador. Esto no es ajeno a que también se observen manifestaciones de trato despótico hacia los trabajadores. Se ha planteado que el desarrollo de los derechos del ciudadano o derechos de ciudadanía ha avanzado más que esos mismos derechos en los espacios laborales (Mangarelli, 2009). En éstos persiste una estructura vertical, de sumisión del trabajador a la empresa (Iturraspe, 2000).

Finalmente en la empresa frecuentemente ocurren situaciones de desacato a las providencias y decisiones de los organismos públicos de la Administración del Trabajo. Ahora algo minimizado con la exigencia de la Solvencia Laboral a aquellas empresas privadas que pretenden hacer negocios con entidades estatales, y muy especialmente requerir divisas preferenciales para pagos de importaciones. El desacato del empleador, luego de la culminación de todo un proceso que para los trabajadores es engorroso, representa una situación de violencia institucional. Pero lo llamativo de esta anormal situación, es que ella está más generalizada en los entes y empresas estatales, que como no necesitan obtener la Solvencia Laboral, se toman más libertades en ignorar las decisiones favorables a los trabajadores.

La Administración del Trabajo: prácticas que alimentan la violencia

El análisis de la Administración del Trabajo, como ejecutante y expresión de las políticas estatales en el ámbito de las Relaciones de Trabajo, es el centro de este subtítulo. Se abordan cinco elementos que contribuyen a la fragmentación de las RT, con ello se facilitan condiciones para su desinstitucionalización, y de ahí un paso para el estímulo de la violencia sindical.

Desde su formación inicial las RT se han caracterizado por una notable intervención estatal, aunque un poco menos en el sector petrolero del período concesionario. Estas empresas manejaron sus asuntos laborales poniendo límites a la intervención estatal, más bien por el contrario, desde el sector petrolero se influía en la formación de políticas públicas laborales. Pero lo característico de las RT de los entes públicos, particularmente el Ejecutivo ha sido la limitación de la autonomía del movimiento sindical.

Consecuente con lo anterior, el manejo de los asuntos laborales por parte del Ejecutivo conlleva dos características, que ponen en entredicho el que la Administración del Trabajo desempeñe realmente el papel de un tercero neutral en las

relaciones entre capital y trabajo. Una, es el sectarismo y la otra, la discrecionalidad funcionarial. La primera ha servido al Ejecutivo hacerse de una fuerza sindical bajo la influencia del partido político gobernante. En su momento lo hizo Acción Democrática, ahora lo hacen las organizaciones partidistas gobernantes, en un primer momento el MVR y en los últimos años el PSUV, incluso se puede observar que los partidos políticos aliados no gozan de iguales privilegios en este orden.

El sectarismo corroe la autonomía sindical, y desnaturaliza el papel de la Administración del Trabajo. Incluso todo esto empieza por la propia discriminación para el ingreso y permanencia en funciones públicas. Provea lo señala en su informe del 2007-pag.107- con estos términos: *“La discriminación por motivos políticos se ha convertido abiertamente en una política de Estado, sin que se hayan aplicado remedios adecuados para prevenirla y sancionarla.”*

Sobre la discrecionalidad funcionarial, es una característica del sistema de Administración del Trabajo imperante, que deja en manos del funcionariado márgenes de decisión en los asuntos laborales.

Fragmentación y Paralelismo Sindical: manifestaciones peligrosas

Uno de los fenómenos que ha venido lamentablemente ocurriendo en los últimos años es el de la fragmentación sindical, dando lugar al llamado paralelismo sindical. Se trata de 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. Si bien no es una manifestación nueva, lo crítico del asunto en estos años recientes es su agudización, y lo más grave con consecuencias inéditas en la historia laboral venezolana, como es el que este fenómeno ha servido de cultivo para el alcance y el haber llegado a unos extremos de violencia, que vienen desbordando a las instituciones que atienden el problema.

Ya desde los orígenes de la conformación de la estructura sindical venezolana, se facilitó el germen para que a posteriori la fragmentación sindical se multiplicara. Cuando se construyó el esquema de organización sindical en la Ley del Trabajo de 1936, se diseñó una estructura que facilitaba la organización de sindicatos por municipio, distrito, por empresa, por profesión. Se circunscribía el ámbito de estas organizaciones a microespacios, a diversos seccionamientos, y colocadas en una

marcada subordinación al gobierno para autorizar su creación y funcionamiento. Naturalmente que esto ocurrió de tal manera, porque se trataba de la definición y diseño de una estructura sindical ajena a los propios trabajadores. Incluso los primeros sindicatos de los trabajadores petroleros, se identificaron así mismo como organizaciones de la industria o de la rama productiva, al constituirse como Sindicatos de Trabajadores Petroleros, por ello este tipo de organización no figura en el diseño legal aprobado en este año 1936. Pero en el ámbito nacional y en los círculos de poder, el movimiento carecía de la fuerza necesaria para haber construido sus propuestas de organización propia. Esto conduce a afirmar que se trató de la imposición de una estructura organizativa con gérmenes atomizadores.

Las reformas de mayor relevancia puestas en práctica en los años posteriores no alteraron el fondo de estos gérmenes de la fragmentación. Incluso el proceso que dio lugar a la vigente Ley Orgánica del Trabajo, discusiones ocurridas en los últimos años de la década del ochenta, y que culminó con la aprobación de este instrumento a fines de 1990, pudo al menos insertar las organizaciones sindicales de carácter sectorial y las de ámbito nacional, así como también introdujo el silencio administrativo en el proceso de legalización de los sindicatos. Importa señalar que para ese entonces se pudo al menos conocer de las aspiraciones del propio movimiento sindical, aunque no hay que dejar de mencionar que el mismo hecho de la fragmentación sindical existente le dio preeminencia a la vocería de algunas corrientes sindicales sobre otras. A pesar de este avance en la estructura sindical, el mismo ocurre cuando ya la creada y mantenida por varias décadas, había consolidado mecanismos electorales de reproducción de liderazgos, con un ejercicio cuestionable de la democracia y libertad sindical.

Como se ha podido observar, el esquema diseñado para la organización de los sindicatos es el germen inicial que facilita el paralelismo sindical. En manos del Estado y particularmente del Ejecutivo ha existido una amplia discrecionalidad para facilitar o entorpecer el desarrollo sindical, por la vía del control de los procesos de legalización.

En los años que van del siglo XXI, la relación Movimiento Sindical y Poderes Públicos ha sido difícil. El hecho de que los poderes públicos fomentaron un Referéndum – año 2000- para intervenir en la vida sindical fue una de sus evidencias. Igualmente el haberle sustraído a los sindicatos el manejo de sus elecciones internas, al someterlas a la supervisión de un ente estatal –Consejo Nacional Electoral- ha dado

lugar a nuevas formas de intervención, ya que los sindicatos al no contar con la certificación que este organismo emite, son declarados en mora sindical y se les niega su capacidad para ejercer sus facultades de representación¹⁰.

En el medio sindical hay antecedentes de bandas armadas para atemorizar a los opositores. Pero ha predominado que la violencia ha estado de lado de quienes cuentan con el amparo de las autoridades. Ocurrió en el período de predominio de los adecos especialmente en los años sesenta y setenta. Renacen estas prácticas en los años dos mil al volverse violento el ambiente sindical, como resultante de la confrontación y el antagonismo político; y nuevamente la licencia para actuar con violencia la tienen aquellos que igualmente cuentan con el amparo y protección de las autoridades.

El asunto se complejiza porque se empiezan a proponerse salidas cuasi militares, tal es el caso de la corriente sindical oficialista conocida como Marea Socialista¹¹; aunque esta reacción se entiende por la inercia gubernamental ante el problema. De todos modos esta reacción conlleva riesgos de mayor violencia.

En el análisis de la fragmentación sindical cabe incluir el fomento de los Delegados y Consejos de Prevención, emanados de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Dichos delegados han sido receptores de un conjunto de atribuciones que son tradicionalmente facultades sindicales, como es el caso de la prevención e investigación de accidentes, condiciones de trabajo, tiempo de trabajo, ocio y recreación de los trabajadores. Luego de puesta en vigencia esta legislación y sus reglamentaciones, se ha continuado un proceso de cooptación de estos trabajadores, dando lugar a una nueva situación de fragmentación en el ámbito sindical. Es llamativo que estas regulaciones y el programa de fomento de los delegados de prevención, se ha venido produciendo al margen del movimiento

¹⁰ Recientemente el CNE -órgano del poder electoral-, emana la resolución número 090528-0265, de fecha 28 de mayo de 2009, la cual rige todo lo concerniente a los procesos electorales llevados a cabo en los Sindicatos para la elección de sus representantes; y flexibiliza esta intervención, aunque continúa jugando un papel central este ente electoral al “Recibir las notificaciones de convocatoria a elecciones de las organizaciones sindicales”, así como “Conocer y decidir los recursos interpuestos contra los hechos, actos, omisiones y abstenciones de la Comisión Electoral, relativas al proceso electoral de las organizaciones sindicales”.

¹¹ Planteamientos de Marea Socialista, corriente que forma parte de la Unión Nacional de Trabajadores -UNT- del 7-5-09 <http://www.aporrea.org/trabajadores/n134093.html> consultado el 8-5-09
“Séptimo: Autorización, preparación y entrenamiento de autodefensa para los trabajadores, luchadores sociales, obreros, campesinos, estudiantiles, en común con la milicia bolivariana y desarrolla en los lugares de trabajo, los centros de estudio revolucionarios y las comunidades.
Octavo: organización de defensa y seguridad para los dirigentes sociales desde las bases.”
<http://www.aporrea.org/trabajadores/a77480.html> consultado el 8-5-09
“Sicariato ¿Herramienta De Lucha Político Ideológica Partidista? Raúl Parica, 8-5-09” Propone la “Creación de Milicias Obreras.”

sindical. Desde el Ministerio del Poder Popular del Trabajo y de la Seguridad Social –MPPTSS-, se realizan acciones de intervención en el seno de los Delegados de Prevención. Gradualmente esto ha venido traducándose en una sustracción de actividades de naturaleza sindical, por parte de un ente que funciona bajo directrices que responden más al Ministerio que a los directivos sindicales. Hay casos de Delegados de Prevención que exteriorizan confusamente estar al servicios del Inpsasel¹².

El “enganche” de personal

La mayor parte de la violencia sindical se observa en sectores productivos donde concurren dos factores, por un lado una situación de paralelismo sindical y por el otro, el sindicato tiene un papel relevante en el ingreso o contratación de trabajadores, ambos fenómenos han venido mostrando su mayor evidencia en el sector de la construcción, pero también se observa en el sector petrolero.

Hay que tener presente que la vinculación de los sindicatos con el ingreso a los puestos de trabajo tiene una dilatada historia, y se remonta a las viejas organizaciones por oficio, las que disfrutaron del reconocimiento de estar dirigidas por los trabajadores más capaces y calificados en un oficio artesanal determinado. De ahí derivaba que era el sindicato quién otorgaba la certificación de formación y capacitación, la que se adquiría por la propia práctica en los centros productivos, bajo la tutoría de trabajadores experimentados.

Luego con la descalificación del trabajo de los artesanos y de los obreros calificados, por el desarrollo de las prácticas *tayloristas* en el seno de la organización de la producción, se vino a menos el sindicato de trabajadores calificados con funciones de certificador de oficios, pero a cambio surge la necesidad de preservar las organizaciones, a su vez puestas en entredicho porque la descalificación de los oficios permitía fácilmente la sustitución de los trabajadores, y habiendo abundante mano de obra, los empleadores no pensaban dos veces para la sustitución de un trabajador. A su vez este cambio profundo en la organización y el proceso de trabajo, dio lugar al surgimiento de las organizaciones por empresa y por rama productiva.

¹² Instituto Nacional de Prevención de Salud y Seguridad Laboral. A favor del fomento de los Delegados de Prevención cabe destacar que esta figura es de constitución obligatoria, por tanto se le observa en todos los centros de trabajo, lo que no ocurre con los sindicatos, que como es conocido son de carácter voluntario, tanto su creación como la afiliación. En donde no existe sindicato, ya sea por el propio tamaño de los centros productivos o por dificultades en los esfuerzos para organizarlo, la existencia de los Delegados de Prevención de alguna manera se constituye en entes que extienden su papel más allá de la prevención de accidentes.

Sin embargo, bajo estas nuevas condiciones en el funcionamiento productivo y su repercusión que dio lugar a adversas condiciones de mercado laboral, los sindicatos lucharon para mantener al menos la preferencia de la contratación por su intermedio¹³, con ello, se le daba al sindicato una función que los trabajadores desempleados en busca de empleo valoraban efectivamente. El sindicato como institución se justificaba ante los buscadores de empleos, era una puerta de entrada a la obtención de un empleo y con ello a la condición de asalariado, que implicaba la inclusión en la cobertura de las Relaciones de Trabajo. Y por otro lado, la dirigencia sindical ganaba lealtades y apoyos a la institución y organización sindical. Los orígenes de esta práctica se observan en los convenios colectivos, luego incorporada de manera discreta en la Constitución Nacional de 1961¹⁴.

En cuanto a los apoyos a la organización sindical, con los tiempos estos era más bien a la corriente ideológica o partidista que tenía el control del sindicato; y gradualmente se fue convirtiendo en el apoyo directo al propio dirigente, que en un principio asumió el ingreso o postulación de determinado trabajador. Se trata de un proceso que al empezar con el ingreso al empleo, se produce una deuda de este nuevo trabajador con el liderazgo sindical. Deuda que se paga, inicialmente con un aporte económico, así como también con los apoyos exigidos para los procesos electorales y las gestiones que adelante el dirigente facilitador del ingreso. En el seno de las organizaciones sindicales estos ingresos de personal se reparten en forma de cuotas entre los dirigentes. Originalmente, el reparto era por dirigente y grupo político de pertenencia, ya que en el seno de las organizaciones convivían diversas corrientes partidarias o grupos políticos de naturaleza solamente sindical. Pero en los últimos años el fomento del paralelismo ha dado lugar a organizaciones sindicales menos plurales. En otro subtítulo se analiza más detenidamente este asunto.

Del ingreso o “enganche” de los trabajadores por vía sindical se derivó una consecuencia desventajosa para el trabajador “enganchado”, ya que además de su sujeción al control de la empresa ejercido por supervisores o capataces, se agrega el del dirigente sindical que le facilitó el ingreso o lo postuló. De aquí que el control sobre el trabajador es doble, el de la supervisión de la empresa, que se hace presente a lo largo de la jornada laboral, y el del dirigente sindical, que es eventual, ocurre ante

¹³ En el contrato colectivo de la construcción la proporción es 70% y 30%, para el sindicato y la empresa, respectivamente.

¹⁴ Art 90 de la Constitución Nacional de 1961 “..La convención colectiva será amparada, y en ella se podrá establecer la cláusula sindical, dentro de las condiciones que legalmente se pauten”

el llamado de atención que la empresa formule sobre el desenvolvimiento del trabajador, y en los asuntos eminentemente sindicales en donde el dirigente dispone de este trabajador en cuanto a los temas de orden sindical y político.

Finalmente el fenómeno del “enganche” se complejiza a extremos que nos coloca en el umbral de la violencia. Se trata de la mercantilización del empleo. Se trafica con un derecho como es el derecho al trabajo, y con ello las necesidades básicas del trabajador y de su familia. ¿De que se trata? Se refiere al cobro por el ingreso del trabajador desempleado. ¿Quién cobra y por que? Cobra la dirigencia sindical. Los sindicatos son precarios en el registro y control de sus ingresos, obviamente ellos entran a bolsillos de los dirigentes y no a las finanzas de las organizaciones. En las razones que contribuyen a explicar porque los desempleados se ven obligados a pagar por la consecución de un empleo, hay que mencionar el hecho de que se trata de empleos que relativamente son buenos, ya que existe una contratación colectiva que ha alcanzado beneficios que superan ampliamente los contenidos de la Ley Orgánica del Trabajo y la legislación laboral en general. Aunque ha de remarcarse que tanto en la industria de la construcción como en la petrolera, estos son empleos por tiempo y obra determinada, lo cual le da al negocio de la mercantilización una ventaja para quienes se benefician de este tráfico, ya que un trabajador desempleado accede a un empleo y ha de pagar por él, y ello puede ocurrir con cierta frecuencia en su vida laboral. En estos empleos el largo plazo no existe.

La Criminalización de la Protesta

La polarización y la confrontación política en los años del actual gobierno, han estimulado al sector gobernante a hacerse de un paquete de leyes que exponen la protesta social a acusaciones penales.

Si bien la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela del año 1999 incluye un avance importante en los derechos humanos, el problema es que luego de los agitados años 2001 al 2003, los poderes públicos al unísono convinieron en implementar una serie de reformas legales, que dan lugar a que las protestas sociales son criminalizadas. Marino González (2009), Coordinador General de Provea, menciona el número de 2.200 personas en esta situación. Fuentes del medio sindical identifican más de un centenar de sus dirigentes bajo esta situación. Se han venido cerrando los espacios institucionales para la protesta social, obligando a los sectores

afectados a recurrir a la protesta “no institucional” quedando expuestos; R Uzcategui, de Provea (2009), señala:

“hombres y mujeres sometidas a procesos penales bajo condición de presentación periódica. Campesinos, trabajadores, estudiantes, habitantes de las comunidades populares, acuden cada quince días, o una vez al mes, a los tribunales penales a cumplir con la obligación de presentarse porque de lo contrario pueden terminar tras las rejas. A todas esas personas se les prohíbe circular libremente por el territorio nacional y a muchas de ellas se les priva de poder participar en manifestaciones o declarar de manera pública sobre su caso. Otras son sometidas durante años a dicho régimen de presentación afectando sus estudios, trabajos y vida comunitaria”.

Es en el año 2008 y a lo largo del 2009, que las protestas laborales han recrudecido, y se han localizado especialmente entre quienes le prestan sus servicios a las entidades públicas. Hay que tener en cuenta que los ingresos petroleros experimentaron una baja notable en estos años, y por ello los procesos de negociaciones colectivas se han dificultado aún mas, aparte del cumplimiento de compromisos previamente adquiridos por el Estado patrono.

Sector de la Construcción

La mayor parte de la violencia sindical que se ha venido observando se ubica en el sector de la construcción. Se reitera que no es el único sector en donde ocurre, pero se destaca que en la construcción los casos de víctimas de este fenómeno son ampliamente mayoritarios. El otro factor destacable es el hecho de lo desproporcionado del fenómeno en el Municipio Caroní, del Estado Bolívar. En los últimos cuatro años las fuentes periodísticas locales acumulan más de ciento veinte asesinatos. Por tanto la población de esta comunidad se empieza a acostumbrar a convivir con esta nueva barbarie (Rangel, 2008; Hussein, 2007) .

Al sector de la construcción se incorporan grandes contingentes de trabajadores. Es un sector con una gran capacidad de empleo. Por otro lado una gran parte de esa mano de obra es de poca calificación. Los empleos son por obra determinada, y por tanto inestables. El trabajador rota de una obra a otra. Estas características dan lugar a una mayor dependencia de los trabajadores para con quienes dirigen los sindicatos, que son los controladores del ingreso a los puestos de trabajo. El trabajo es la mercancía que se ofrece de una obra a otra, y la intermediación sindical maneja la relación con los patronos. La venta de los empleos

“pueden costar entre Bs. 300 mil y 1 millón, y en ocasiones, hasta 5 millones”.. Tres variables participan de valor del empleo, se trata del tiempo de la obra, la zona y la calificación del trabajador. En una sola obra importante en la zona “El Sindicato Único de Trabajadores de la Construcción (Sutic) Bolívar, afirma que para la obra del Puente II sobre el río Orinoco se vendieron más de 800 empleos” (Provea, 2005:10).

Desde la fundación de los sindicatos por rama de industria de los trabajadores de la construcción, los primeros en la década del cuarenta, y luego se multiplicarían en el aluvión sindical de la década de los sesenta, los adecos mantuvieron la hegemonía absoluta. Para ese entonces la violencia era fundamentalmente de cabillas y batazos. Los activistas de los sindicatos de la construcción eran generalmente los de las brigadas de choque en las manifestaciones sindicales, como las del 1 de Mayo. En la década del sesenta se popularizó en el medio sindical hablar con temor de “los cabilleros de Juan Herrera”, el por muy largo tiempo presidente-fundador de Fetraconstrucción.

¿Pero que ha pasado en estos años recientes, para que la contabilidad de la barbarie impacte a todos?. Se asoman algunas inquietudes, para seguir las profundizando.

En primer lugar se ha estimulado la constitución de nuevos sindicatos paralelos, en el mismo sector de la construcción. Ahora los patronos y las obras que ejecutan son conquistados en una lucha hombro a hombro por el sindicato tradicional o por el de reciente constitución, en algunos casos son varios los nuevos sindicatos. Este fenómeno si se quiere se observa en casi todo el país. Pero ¿que tiene el Municipio Caroní, es decir Ciudad Guayana de especial, para que los números de violencia sean un record rojo en la historia del país?. Las obras que aquí se han ejecutado en los últimos años son monumentales, un puente sobre el río Orinoco, luego un segundo puente, la construcción de nuevas represas, la ampliación de obras en centros productivos, la construcción de un stadium olímpico –Cachamay-. Son obras que congregan a miles de trabajadores, además son obras que se toman varios años para su ejecución. Todo ello implica un gran poder en el ingreso de trabajadores a la obra y el manejo de las finanzas.

Lo anterior ocurre en el marco de unas cifras respetables de desempleo. Además no hay que olvidar que el empleo mayormente es el de la informalidad, sin tutela ni protección de ningún tipo. Se recuerda que el empleo de la construcción tiene la tutela de la legislación laboral y gozan de un buen contrato colectivo, por lo que si

bien su naturaleza lo hace temporal, es plenamente formal.

Otro elemento perturbador de las relaciones de trabajo en este sector y en general en todas las relaciones de trabajo, es el de la fragmentada situación del movimiento sindical. Al paralelismo confrontador de los sindicatos de reciente constitución contra los viejos de dominio adeco, se ha sumado la fragmentación en el ámbito de los sindicatos de orientación oficialista, que ahora responden a diversas corrientes internas. Unas con el beneplácito de las autoridades de la Administración del Trabajo y otras marginadas. Esto determina que las obras de construcción en Ciudad Guayana se las pelean no dos organizaciones sindicales, sino tres y cuatro diferentes. La multiplicación de organizaciones ha llevado a improvisar dirigentes. En la medida que esto ha ocurrido el nivel de la dirigencia ha venido bajando, apareciendo las prácticas violentas como el medio dominante para dirimir las diferencias. Dado que se manejan cifras importantes de recursos económicos, ello ha llevado a la contratación de guardaespaldas y personas que manejan la violencia como práctica cotidiana. En algunos casos los guardaespaldas devienen en delegados en obras y aplican los métodos que conocen.

Algunos dirigentes del sector de la construcción en el Municipio Caroni han conversado en busca de la paz, y admiten que han logrado reducir el número de asesinatos:

*“Se ha minimizado pero no escapa a los delincuentes que se meten en los sindicatos y allí cometen sus fechorías, para ejemplo mi amigo Vladimir Deivis que hicimos un proyecto de integración y al día siguiente lo asesinaron, era de Sutic, en esa institución no se puede levantar la voz, viven una presión de el que levanta la voz es golpeado, por eso se hace necesario el rescate de Sutic Bolívar”.*¹⁵

Reflexiones

Finales

Ante esta dramática situación expuesta, inquieta reconocer que este problema no forma parte de las preocupaciones centrales de los poderes públicos. Son pocos los casos de asesinato de dirigentes sindicales que han dado lugar a investigaciones policiales, y que luego se hayan traducido en juicios y sentencias. Los contados casos de detenciones sólo se refieren a indiciados en la ejecución material, y ningún caso de los responsables intelectuales.

¹⁵ Declaración de Angel Fajardo, Secretario General de SINATRACOM, el Correo del Caroní, 18-8-09

El problema de la violencia sindical se inscribe en un contexto de violencia generalizada que se ha desbordado y se manifiesta de múltiples maneras, en donde la de asesinatos es su forma más extrema, pero que previamente ocurren con mayor frecuencia en forma de amenazas y en hostigamientos.

Tampoco se observan acciones contundentes de dialogo convocado por los poderes públicos o los sectores vinculados con la materia. Hubo intentos fugaces en tiempos del ejercicio como titular del Despacho MPPTSS por parte de Roberto Hernandez, convocando a mesas de dialogo para tratar el tema; pero apenas estuvo un año como ministro, a lo largo del 2008.

De los orígenes de la violencia sindical en el presente documento se ha hecho un acercamiento a las empresas, a los entes públicos y al propio movimiento sindical, por ubicar que este problema forma parte de la fragmentación que experimentan las Relaciones de Trabajo. De este acercamiento resultó que la mayor parte de los móviles de este problema se ubican en la esfera intersindical, aunque reconociendo que como manifestación de la fragmentación de las relaciones de trabajo, a la cual han coadyuvado el Estado por vía de la Administración del Trabajo, así como las empresas, lo que gradualmente ha contribuido a hacer las Relaciones de Trabajo un campo de acciones no institucionalizadas que no provienen del dialogo y que evidencian una incomoda convivencia entre los actores. También se observan el establecimiento no consensuado de nuevas instituciones por parte de los poderes públicos, que igualmente contribuyen a la fragmentación de las Relaciones de Trabajo.

En este Ministerio resposa una parte importante de los orígenes de este problema, al actuar con una amplia permisividad en el fomento del paralelismo sindical y actuar como una parte interesada en los asuntos sindicales, inclinándose a una determinada corriente y oponiéndose a otras, perdiendo así su carácter de ente regulador de las relaciones de trabajo. Dado su carácter de promotor sindical lleva a que sus voceros se ufanan de fomentar el desarrollo sindical, porque se ha saltado de 2.700 sindicatos en el 2001 a más de 6.000 cinco años más tarde, para una misma población sindical, claro en donde había un sindicato, ahora hay otro u otros.

Del lado de los empresarios, se nota que conviven con el problema. Ante las acciones violentas de dirigentes sindicales, al final los empresarios ceden a las solicitudes de dinero. Hay que destacar que el cobro que hace el dirigente sindical a

los empresarios, en el caso del sector de la construcción, resulta de una determinada cantidad por cada trabajador mientras este forme parte de la nómina de su empresa.

Se destaca que los casos de asesinatos de dirigentes sindicales, además se ha extendido a varios estados del país: Anzoátegui, Guarico, Aragua, Carabobo, Distrito Capital, Vargas, Zulia, Apure. Este estado de la situación lesiona institucionalmente al movimiento sindical, ya que esta actividad empieza a ser percibida como una actividad peligrosa y riesgosa, en donde predominan la violencia y las acciones no institucionalizadas para la solución de las diferencias, afectando el fomento del sindicalismo; y si sus índices de afiliación vienen bajando desde hace veinte años, por múltiples razones, ahora se agrega este fenómeno como otra contribución a su continuada baja.

A la extrema situación de violencia las autoridades no han prestado la atención que el caso requiere, son pérdidas de vida, son violaciones de los derechos humanos, y los casos de impunidad son la amplia mayoría. Además en ninguna caso se observan la detención de los responsables, ni materiales ni intelectuales. Obviamente, como en todo hecho de violencia hay autores materiales y autores intelectuales, pero además dada las raíces de este problema es importante tener presente los autores institucionales.

Del lado del movimiento sindical la solidaridad ha sido limitada, se notan casos de reacciones de irritación y virulencia, como fue la reacción ante el asesinato del Secretario General del Sindicato de Trabajadores de Toyota; en otras situaciones se ha dado el caso de un paro estatal, como ocurrió a consecuencia del asesinato de tres dirigentes de la corriente C-Cura en noviembre de 2008. Finalmente inquieta la propuestas de salidas cuasi militares como es la de organizar acciones armadas de defensa.

Hay tiempo para poner límites, pero hay que actuar. Dialogos urgentes sobre la violencia laboral, sobre la revisión de prácticas no institucionalizadas, e igualmente la continuada política oficial de pretender sustituir los mecanismos y las instituciones de las Relaciones de Trabajo¹⁶.

¹⁶ Como un documento del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social ha circulado con amplitud el denominado “POLITICAS LABORALES Y NEGOCIACION COLECTIVA” que apunta ir “avanzando en la construcción del socialismo”; y por otra parte el “Plan Socialista Guayana 2019” elaborado por representantes gubernamentales con militantes del PSUV para atender la reestructuración de las empresas básicas estatales de Guayana, en donde también se pretende darle un giro radical a las Relaciones de Trabajo, sacrificando conquistas históricas del movimiento de los trabajadores, y reduciendo el papel de las convenciones colectivas del los sindicatos.

Bibliografía

- Beck, Ulrich (2000) “Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización” Edit. Paidós, Barcelona.
- Briceño León, Roberto y Avila F, Olga -Editores- (2007) “Violencia en Venezuela. Informe del Observatorio Venezolano de Violencia 2007” Edit. Lacso, Ucat, Luz y Udo.
- Caballero, Manuel (2008) “La verdadera historia de la democracia venezolana” en Revista Principia, UCLA, Dic.2008, No.31, pp 65-72.
- Castel, Robert (1995) “De la exclusión como estado a la vulnerabilidad como proceso” en Archipiélago Cuaderno de crítica de la cultura, No.21, pp 27-36, Barcelona.
- Confederación General del Trabajo –CGT- de Colombia (2009) “Conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT” <http://www.rebanadasderealidad.com.ar/cgt-col-09-28.htm> (consulta 26-7-09)
- Escuela Nacional Sindical (2009) Reporte “Sistema de Información Laboral y Sindical al 30 de Junio de 2008” <http://www.ens.org.co/documentos.htm?x=20155012> (consulta 31-7-09)
- González, Marino (2009) “Provea condena criminalización de la protesta” <http://www.correodelcaroni.com/content/view/132577/115/> (consultado el 1-1-0-09)
- Hussein, Sanna (2007) “Diagnóstico de la violencia estructural y su impacto en el desarrollo social de Ciudad Guayana” Tesis, UCAB CIUDAD GUAYANA, Esc. De Periodismo, Sept. 2007. No publicada.
- Iturraspe, Francisco (2000) “Democracia y conflicto. Deslegitimación del sistema político venezolano (1958-1998). La ilegalización de la huelga como índice de subdesarrollo político” en Gaceta Laboral, Vol.6, No.3, pp. 347-380.
- Lucena, Héctor (2007) “Las relaciones laborales en Venezuela. El movimiento obrero petrolero. Formación y desarrollo”. Edita Editorial Centauro, 4ta edición 2007 revisada (1era edición en 1982), Caracas.

- Mangarelli, Cristina (2009) “Tendencias del Derecho del Trabajo” ” en Gaceta Laboral, Vol.15, No.1, pp. 87-100. Editada por CIELDA, LUZ, Maracaibo.
- Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social (2009) “Políticas Laborales y Negociación Colectiva”, no publicado.
- Partido Socialista Unido de Venezuela –PSUV- (2009) “Plan Socialista Guayana 2019”, Ciudad Guayana, no publicado.
- Provea (2005) “Informe Anual. Derechos Laborales” www.provea.org (consultado el 29-8-09)
- Provea (2007) “Informe Anual” www.provea.org (consultado el 25-7-09)
- Provea (2006) “Informe Anual” Boletín Electrónico No 179, 5 al 18 de Diciembre de 2006, www.provea.org (consultado el 25-7-09)
- Provea (2008) “Informe Anual” consultado el 25-7-09 http://www.derechos.org/ve/publicaciones/infanual/2007_08/118%20laborales.pdf
- Rangel, Clavel (2008) “La violencia sindical en Ciudad Guayana: caso sector de la construcción”, Escuela de Periodismo de la UCAB, Ciudad Guayana.
- Roche, Carmen Luisa –coord-, Ritcher, Jacqueline y Pérez, Norma (2002) “Los excluidos de la justicia en Venezuela. Dos Estudios: Estudio sobre acceso de personas de escasos recursos a la justicia en el área metropolitana de Caracas / y “Voces de los pobres acerca de la justicia” Edit. Por TSJ y Banco Mundial, Caracas, p.250.
- Uzcategui, Rafael “Protestar no es un delito, es un derecho” El Correo del Caroní, 22 Junio de 2009.
- Vicaria de Derechos Humanos (2007) “Situación de los defensores de los derechos laborales” Cap. IV, pp. 60-74, en “Informe Derechos Humanos 2007”, Editado por la Defensoría de los Derechos Humanos en Venezuela.
- Zaffaroni, Eugenio y Pirtrola, Néstor (2008) “La criminalización de la protesta social” Editorial Rumbos, Buenos Aires, p.63.