

VIOLENCIA LABORAL Y SINDICAL SIN DOLIENTES¹

Héctor Lucena

10-sep-10

Introducción

La violencia sindical no existe de manera aislada, ella forma parte de un contexto más amplio, por un lado se tiene al ámbito laboral en general y en un plano global a la sociedad en su conjunto. La violencia sindical es parte de la violencia general de la sociedad. Con esta afirmación se sugiere analizar el problema en una perspectiva que trasciende el ámbito de resoluciones en el marco de una disciplina determinada. La violencia en el plano general de la sociedad venezolana no la abordamos en el presente documento; primero porque ello demanda una mayor extensión, y segundo por la necesidad de concentrar nuestro análisis en el ámbito laboral y sindical en particular².

Para el tratamiento del tema tomamos como marco de análisis las Relaciones de Trabajo. Luego en el contenido, se fija la atención en la interacción entre los tres actores centrales de estas relaciones. Sin embargo, algunas referencias serán realizadas a otros actores que se vinculan con ellos, tal es el caso de las comunidades, ya que ha sido política oficial el estimular la organización comunal para atender los asuntos de las comunidades, pero ello se ha venido extendiendo a los propios ámbitos productivos.

El contenido de la violencia sindical no sólo refiere a lo más extremo como son los asesinatos, sino a un conjunto de violaciones de derechos humanos que incluye las amenazas, el hostigamiento, atentados con o sin lesiones, desplazamientos forzados, las detenciones arbitrarias, allanamientos ilegales, las desapariciones, la tortura³. A estas se agrega como manifestaciones de violencia, las campañas de desprestigio (Vicaría de Derechos Humanos, 2007).

¹ Durante los últimos años hemos prestado atención a este problema, estudiándolo y haciéndole seguimiento. El pasado año -2009- sendos eventos organizados por la Universidad Católica “Andrés Bello” y la Fundación K Adenaur, permitieron construir y debatir un primer documento que saldrá de imprenta en el actual segundo semestre de 2010. Para esta ocasión se actualizarán elementos de ese trabajo y se agregarán nuevos análisis sobre este problema, que en el último año se ha agudizado.

² Para profundizar en la violencia general ver los Informes Anuales de resultados de la encuesta de victimización del Observatorio Venezolano de la Violencia, dirigido por Roberto Briceño León.

³ 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).

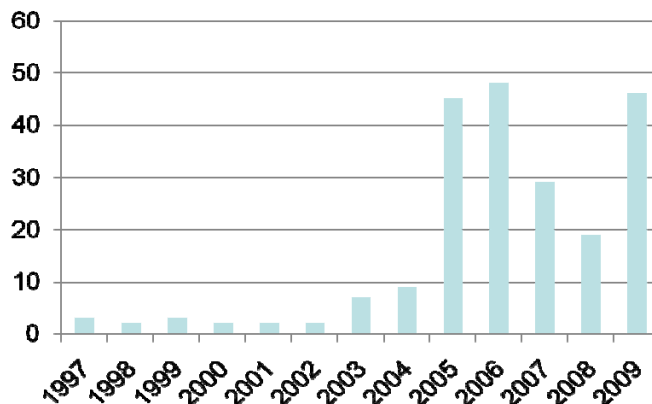
El asesinato de dirigentes sindicales o defensores laborales,-como los llama el Informe de la Vicaría-, esta institución los empieza a registrar a partir del año 1997, con tres casos en ese año y se mantiene con dos asesinatos en los años 1998, 2000, 2001 y 2002. En el año 1999 se registraron en este 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.

En el presente documento se privilegia como causa central del problema, aparte de la situación generalizada de violencia en la sociedad venezolana que afecta al ámbito laboral, como a todos los ámbitos de la vida nacional, a la accidentada relación entre Gobierno y Movimiento Sindical, que ha dado lugar controversias en la existencia y funcionamiento de la libertad sindical, y ello ha devenido en la multiplicación de sindicatos, fenómenos identificado como paralelismo sindical.

El problema de la violencia sindical ¿A partir de cuando adquiere magnitudes alarmantes?

Las magnitudes de este fenómeno adquieren cifras extremas a partir del 2005, cuando para ese año se registra 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 indica un número de 48 asesinados, el más alto en toda la historia del país. El número baja a 29 en el 2007, este año *“se instala una mesa de dialogo de alto nivel.. para buscar soluciones a esta problemática fue abandonada tanto por los trabajadores como por el gobierno sin haber logrado resultado alguno”* (Provea 2008:128). Nuevamente en el 2009, se tienen 46 casos. La amplia mayoría ocurren en el sector de la construcción, y en menor proporción en el sector petrolero y el automotriz.

Asesinatos de Dirigentes Sindicales



Entre 1999 y el 2009 suman 212 dirigentes sindicales asesinados por sicariato.
Fuentes: De 1997 a 2004 "Vicaría de Derechos Humanos, 2007"; del 2005 al 2009, "Informes de Provea" correspondientes años. De este año hay ordenes de captura en 9 casos, y sólo uno ha sido presentado ante tribunales.

Fragmentación

13

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 al menos discutible esta afirmación, véase lo siguiente: Disponiendo de dos fuentes por un lado la ENS, que da cuenta de 22 homicidios de sindicalistas –Colombia– en el 2007 y de 34 en el 2008. Estos números son notablemente más bajos que los de Venezuela en esos mismos años⁵.

Lo anterior no ha de sorprender, si se toma en cuenta la evolución global del problema de la violencia entre un y otro país. Hace doce años la tasa de homicidios de Colombia triplicaba la de Venezuela, setenta y siete por cada cien mil habitantes en el

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.

⁵ Pero otra fuente importante como es la Confederación Sindical Internacional, a la cual está afiliado el sindicalismo colombiana, presenta un registro de 39 y 45 de asesinatos de sindicalistas para igual período.

primero y veinte en el segundo. En el 2009, Colombia llegó a tener treinta y dos homicidios por cada cien mil habitantes, redujo a la mitad el índice de doce años antes; en cambio Venezuela subió a cincuenta y seis, según el Observatorio Venezolano de la Violencia, y setenta y cinco según el gobierno. Venezuela triplicó el índice. Según este autor, la razón más clara es *“el quiebre de la institución, la fractura del Estado que se ha dado aquí, al mismo tiempo de que en Colombia se ha reforzado un mensaje claro de respeto a la ley, de poner en ejercicio y aplicación de las leyes contra el delito, la delincuencia y la guerrilla y que además se ha enviado a la ciudadanía un mensaje de convivencia”* (Briceño, R 2010:9). 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. 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"*⁶.

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

⁶ 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 violencia sindical se acuñó el término “sindicariato” para ubicarlo de manera más específica en el medio laboral sindical.

corriente acciondemocratista, como se evidenció en los resultados electorales del III Congreso de la CTV en Noviembre de 1959 (Urquijo 2004, Rodríguez 1986). La etapa de la violencia política la aisló de importantes contingentes de trabajadores, facilitando con ello que las corrientes acciondemocratista y socialcristiana hegemonizara el movimiento sindical por los siguientes cuarenta años.

¿Que tiene que ver el funcionamiento de las Relaciones de Trabajo en el problema?

Las Relaciones de Trabajo –RT- supone convivencia entre actores socio laborales que guardan en común el compartir un hecho productivo, pero al lado de ello existen discrepancias y antagonismos. Ha habido un proceso sostenido de largas décadas para que Capital, Trabajo y Estado, se reconozcan y se den condiciones para la convivencia, así como el desarrollo y alcance de los objetivos de cada uno de ellos. Ese proceso está mediado por relaciones de fuerza. Se ha transitado un camino que empezó por la unilateralidad de imponer las condiciones de trabajo por parte de las empresas, a la continuada intervención estatal y laboral para ir ganando poder en la convivencia de los espacios productivos. ¿Cual es el punto de equilibrio en esa relación de fuerzas? es una pregunta sumamente compleja, ya que está cargada de un alto contenido ideológico y prescriptivo. Lo primero, porque su respuesta se enmarca en el modelo de sociedad que se aspira establecer o mantener. Lo segundo, lo prescriptivo, refiere a la simplificación del problema, que suele ser despachado con recetas poco sustentadas en la investigación en las ciencias sociales.

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 para 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 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 quedo por fuera más de la mitad de la población. Por un lado, los que apenas eran receptores de la protección mínima de la legislación, pero sin beneficios de las instituciones colectivas, y finalmente los 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, gestión profesional del personal, 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 seis años.

Por tanto la violencia sindical, tiene vasos comunicantes con una situación de fragmentación en el funcionamiento de las Relaciones de Trabajo (Lucena 2008, 2009); fenómeno que abarca diversas dimensiones, y que en este documento sólo se analizará lo más directamente vinculado con el fenómeno de la violencia sindical.

La Protesta Social y Laboral, y su Criminalización

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. Existe una importante cantidad de casos de personas sometidas a juicios por realizar actos de protesta. 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 sometidos a juicio, algunos de los casos con varios años, y otros bajo prisión. El caso más emblemático es el de Rubén González, Secretario General del Sindicato de Trabajadores de Ferrominera –Estado Bolívar-, quién lleva a la fecha un año de prisión sin sentencia⁷.

⁷ Privado de libertad el 29.09.09, por liderar una paralización de 16 días, exigiendo el cumplimiento del contrato colectivo. El 26.08.09, Radwan Sabbagh, presidente de FMO, en un hecho público, acordó con González la finalización del paro, así como la reactivación de las fichas de un grupo de trabajadores que habían quedado fuera de la empresa; no tomar represalias en contra de quienes acataron el cese de actividades; evaluar el pago de los salarios caídos de quienes no laboraron durante los 16 días de manifestación y la cancelación de las reivindicaciones laborales cuando la compañía tenga el dinero fueron los acuerdos alcanzados tras varias horas de reunión en una asamblea en Ciudad Piar. Un mes después el secretario general fue imputado por los delitos de agavillamiento, instigación a delinquir y violación de la zona de seguridad. Actualmente se encuentra detenido en la sede policial Patrulleros de Caroní, en el estado Bolívar. (Espacio Público y Provea 2010: 11)

Las leyes que han servido para un uso discrecional, que llevan a calificar de delincuentes y criminales a manifestantes y luchadores sociales, incluyen (Ponce 2010):

El Código Penal: cataloga el cierre de calles como un delito, con penas de hasta 8 años de cárcel.

Ley para la defensa de las personas en el acceso de bienes y servicios, que establece penas de hasta 10 años para las personas que participen u organicen una huelga.

Ley Orgánica de Seguridad y Defensa de la Nación, que establece penas de hasta 10 años para quienes participen en protestas desarrolladas en ciertos espacios del territorio nacional, espacios en los que se ubican las empresas básicas, ministerios y todos los organismos públicos.

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 a acusaciones y juicios penales.

En función del tema central del presente documento, violencia laboral y sindical, esta situación de criminalización de la protesta es un factor que quebranta los valores y espíritu de las Relaciones de Trabajo, y que induce a diversas situaciones, por un lado la aparente quietud o conformismo, acumulando estados de malestar que en algunos casos han llevado a métodos extremos de protesta, tales como casos de huelgas de hambre y ocupaciones de espacios productivos.

La protesta social ha venido incrementándose año a año, y la mayor cantidad de casos – 90%- provienen de los Estados con mayor actividad laboral, se trata en este orden: Zulia, Anzoátegui, Carabobo, Miranda, Distrito Capital, Aragua, Lara y Bolívar. También es relevante destacar que por Derechos Laborales son la mayor proporción de las causas de las protestas, alcanzando más de un 30% , siguiéndole reclamos vecinales y comunitarios por fallas de los servicios públicos (Espacio Público – Provea, 2010).

¿A que tipo de conflicto responde la violencia sindical?

Los conflictos en el mundo del trabajo en donde el Sindicato participa, se pueden observar en cinco grandes situaciones.

1. Sindicatos vs Empresa Empleadora

2. Sindicatos vs Autoridades Públicas (Estado, Gobierno Nacional, Estadal, Municipal, u otros Poderes Públicos)
3. Sindicatos vs otras instituciones o actores Privados (Partidos Políticos, Gremios Empresariales, Organizaciones Vecinales, Comunidades y Estudiantiles)
4. Sindicatos vs Sindicatos
5. Sindicato vs Combinaciones entre varios de los actores mencionados.

Esta clasificación es un intento que contribuye a ordenar las ideas, aunque se entiende que no hay delimitaciones nítidas en los conflictos laborales. Se observa el predominio de una de las cuatro primeras categorías, pero con algún grado de vinculación entre sí.

Ya se ha destacado que **las relaciones entre empresas y sindicatos conllevan encuentros y desencuentros**. Existen intereses comunes así como contradictorios. Lograr hacer descansar la relación con predominio de los primeros exige una amplia política y programas de gestión y participación, que no son predominantes en las relaciones con el personal obrero, aunque en alguna medida si ocurre con el personal empleado. Una característica de las personas involucradas en la violencia sindical es que refiere a personal obrero.

Destacamos que la eventual violencia empresa – sindicato, tiene un sustrato que le da sentido. En primer lugar, tener presente que esta relación aborda un elemento complejo como es la determinación del precio de la fuerza de trabajo, no sólo las remuneraciones sino además un conjunto de otros beneficios que implican costos en el servicio o producto. Las relaciones de trabajo comprenden el estudio de esta relación, y la manera como aborda y resuelven este asunto complejo. A favor del empleador abona el mercado de trabajo, que casi siempre le permite disponer de fuerza de trabajo excedentaria para sustituirla. Limitándolo, opera los marcos regulatorios, tanto los establecidos por las políticas públicas, como los convenidos contractualmente con las organizaciones sindicales. Por ello el primer escollo a resolver por parte de los trabajadores, es que se concrete la construcción de la organización representativa. Aunque una empresa puede poner en práctica, políticas y programas de gestión que permitan alcanzar niveles de satisfacción tales, que los trabajadores no sientan la necesidad de construir su organización reivindicativa (El

Nacional 2010). En este estudio, se podrá ver que corresponde a empresas con personal predominantemente empleados de alta calificación.

Una característica central de la violencia sindical extrema bajo análisis, es que **no responde al clásico conflicto Sindicato vs Empresas**. Se trata de conflictos del cuarto tipo, según nuestra tipología, es decir **inter-sindicales e intra-sindicales**. Obviamente con un comportamiento **pasivo del actor estatal**, no obstante que su papel le obliga a tener un mayor protagonismo en esta problemática. Igualmente hay ramificaciones con otras categorías, como se sugiere en el quinto tipo.

En el medio sindical hay antecedentes de bandas armadas para atemorizar a los opositores. 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, en el marco 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, o al menos su indiferencia y permisividad.

El asunto se complejiza más porque se empiezan a proponerse salidas cuasi militares, tal es el caso de la corriente sindical oficialista conocida como Marea Socialista⁸; aunque esta reacción se entiende por la inercia gubernamental ante el problema. De todos modos esta reacción conlleva riesgos de mayor violencia.

Sobre esta violencia sindical los empresarios son parcos en formular declaraciones, a pesar de la ocurrencia de algunos casos de asesinatos de personal de altos niveles gerenciales, representantes de empresas, asesinatos vinculados a las controversias con sindicatos. Un alto ejecutivo de la Mitsubishi, asesinado junto a su hijo, y el caso del gerente de Recursos Humanos de la principal empresa constructora del ferrocarril en el tramo del Estado Carabobo.

⁸ 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.”

Sindicatos y los Poderes Públicos

Con relación al tipo de conflicto entendido entre **Sindicatos y los Poderes Públicos**. Conviene tener presente la homogenización que en la última década caracteriza al conjunto de los distintos poderes involucrados. Es frecuente el señalamiento que no existe el clásico balance entre estos poderes, que todos ellos responden a la voluntad presidencial. Que si no hay un llamado decidido del poder presidencial a actuar en una determinada área de estos otros poderes, estos no formulan acciones autónomas. Este elemento es relevante al observar la inacción de los poderes públicos ante el problema que analizamos. En los últimos dos años, que acumulan más de cien casos de asesinatos, tan sólo en tres ha habido sentencia.

Es oportuno señalar que la sociedad ha venido perdiendo su confianza en los órganos de recepción de denuncias, investigación y de justicia⁹. 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

⁹ 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.

intelectuales¹⁰.



La Gráfica nos dice que en 1998 por cada cien homicidios, se hacían 111 detenciones. En tanto en el 2009, por cada cien homicidios se realizan 9 detenciones. Por ello se habla de 91% de impunidad, con la concesión de que una detención no es sinónimo de juicio, sino de una averiguación que si no arroja resultados, el sospechoso o testigo queda libre (Briceño, R 2010:9)

Esta inercia de los poderes públicos lleva a la hipótesis que este problema es un conflicto tácito entre el Estado y el Sindicalismo; ya que el dejar hacer, el no hacer intervenir los poderes públicos, da lugar a interpretar, que se trata de una política de gobierno, que en el fondo apunta al desprestigio del mundo sindical y la pérdida de adherentes buscando con ello su subordinación y/o sustitución por otras formas de representación. De hecho el Estado ha promovido sistemáticamente el paralelismo sindical que fomenta la división y la violencia entre los trabajadores, así como otras

¹⁰ En noviembre del 2008, tres dirigentes sindicales fueron asesinados en La Encrucijada, Estado Aragua. Los familiares y relacionados de las víctimas pidieron a las autoridades citar como testigos a varias personas, y transcurrido un año y medio, no había ocurrido nada al respecto. Denuncia formulada por Orlando Chirinos en <http://laclase.info/movimiento-obrero/video-orlando-chirino-y-representantes-de-provea-denunciaron-el-sicariato-antisind> (consultado el 3-9-10).

formas de representación, cuya diversidad y complejidad amerita un análisis aparte (Lucena 2010). De las pocas acciones del gobierno, se registra un esfuerzo del Ministro Roberto Hernández, cuando estuvo al frente del Despacho del Trabajo en el 2008, quién promovió mesas de diálogo en la zona de mayor violencia sindical, de hecho puede apreciarse en la gráfica que en ese año bajó sustancialmente el número de asesinados, pero su estadía fue breve, y tanto antes como después no ha existido promoción del diálogo en esta materia.

El Paralelismo Sindical

Al sindicalismo se le señala críticamente su falta de unidad y dispersión. Conviene mirar hacia atrás para entenderlo. Del otro lado, de los empresarios, este no es un problema relevante en los señalamientos a su organización gremial.

La estructura sindical con la cual nació el movimiento sindical venezolano, la establecida en la Ley del Trabajo de 1936, impuso un modelo que fragmentaba y atomizaba a los sindicatos. Se puede señalar que fue una concesión institucional del establecimiento de entonces, de facilitar por primera vez la organización de los sindicatos, pero con el costo enorme de sus consecuencias, como es que a la larga resultara una estructura sindical que nacía contracorriente de los procesos naturales en las definiciones autónomas del movimiento de los trabajadores, como es organizarse por ramas productivas. También el procedimiento establecido para la constitución y registro de un sindicato fue altamente intervencionista, dándole al gobierno suprapoderes en la concesión del registro. Dos plomos en las alas de un incipiente movimiento.

Con el devenir del tiempo estas dos negativas características se consolidaron, y se acompañaron de otros fenómenos, destacándose la partidización subordinadora del movimiento; y con ello la subordinación a los estamentos que estén en un momento dado controlando el Gobierno. Es verdad que el movimiento sindical no puede estar ajeno a las construcciones y proposiciones, de los modelos de desarrollos políticos y económicos hacia donde ha de dirigirse la sociedad. Pero ha de tener identidad y propuestas propias.

El tema de la estructura sindical permite observar que en los setenta y cuatro años que van de 1936 al presente, no ha sido posible dar el salto a una estructura sindical de ramas productivas. Algunos esfuerzos en momentos de ascenso y movilizaciones, como en 1958-59, y luego en el año 1980, permitieron al menos abrir

un debate desde las bases que reconocieron la importancia de superar el modelo sindical dominante, como es de empresa. De paso, este es el modelo que ha promovido el neoliberalismo, ya que es más frágil y de menor capacidad de acción. Es importante un alerta, ya que un aglutinamiento sindical impuesto, como una concesión estatal, puede resultar tan perverso como la misma fragmentación de hoy. Este es un fenómeno que ha de nacer del propio movimiento.

¿Que del Paralelismo en la última década?

Al momento de realizarse las elecciones sindicales impuestas por el gobierno bolivariano en el 2001, fueron registrados 2.900 sindicatos. Pero en los años subsiguientes se han registrado otros 5.000 nuevos sindicatos, agravando el problema de la estructura. Además hay que destacar que no se trata que estos nuevos sindicatos, estén organizando a segmentos laborales nuevos, que antes no hayan tenido organización, sino lo más perverso, son sindicatos que surgen en donde ya estos existen.

Ahora, hay que preguntarse el por que de este fenómeno. Primeramente no es un fenómeno proveniente de las bases, no es autónomo ni genuino. Es impuesto, dada la perversa intervención gubernamental característica del modo atrasado como funcionan las Relaciones de Trabajo en el país. Se evidencia al observar que el propio Ministerio del ramo –Trabajo- se fija metas de registro sindical. Es así que se fijó para el 2007: 637 a nivel local y 20 nacionales. Meta cumplida. Para el 2008: 1016 nivel local y 42 nacionales; y para el 2009: 898 y 66 respectivamente. El Ministerio actúa 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. Por otro lado, con miles de sindicatos adicionales, presenciamos una disminución alarmante de los convenios colectivos, así como de pérdida de conquistas históricas.

Luego del fomento desproporcionado de creación de nuevos sindicatos, que como se ha podido constatar se fomentaron para enfrentar más que al patrono, a los sindicatos tradicionales persistentes. Se empieza a observar en sectores de control estatal total, por tratarse de empresas propiedad del estado, el fomento desde la Gerencia de aglutinamiento sindical. Se puede observar en el sector petrolero y en el eléctrico. La Gerencia impone fusiones entre las organizaciones existentes.

Las cuotas de empleo. El “enganche” de personal

Dado que el paralelismo sindical refiere a la coexistencia de más de un sindicato en un determinado espacio productivo, este fenómeno se convierte en un generador de roces entre las organizaciones existentes. Los roces se inician a partir del propio ingreso de nuevos trabajadores. 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.

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.

Los sindicatos de las etapas posteriores lucharon para mantener al menos la preferencia de la contratación por su intermedio¹¹, 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.

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

¹¹ La cláusula 53 de la Convención Colectiva de la Industria de la Construcción que otorga a los sindicatos el 75 % del enganche del personal requerido para la ejecución de cualquier obra.

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 que varias organizaciones sindicales compiten para el control de los centros de trabajo, con la característica de que las diferencias al interno de las organizaciones no son ideológicas, ya que ha venido reduciéndose la pluralidad.

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 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 qué se trata? Se refiere al cobro por el ingreso del trabajador desempleado. ¿Quién cobra y por qué? 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.

Finalmente, el tema del enganche se ha complejizado con un elemento adicional, se trata de **los consejos comunales**. Son organizaciones que reciben un notable estímulo oficial, y vienen abarcando espacios y funciones que van más allá de la propia vida de la comunidad en donde ha nacido. Uno de los espacios y funciones más gestionadas por estos consejos viene siendo el acceso al empleo. Las actividades productivas y de servicios más cercanas a las comunidades son la prestación de los servicios públicos y las construcciones de obras civiles, y cualquier otra actividad productiva que esté localizada en la zona en donde existe dicho consejo comunal. Los empleos requeridos en estas actividades ahora también son disputados por los consejos comunales, así que los sindicatos se topan con otra competencia¹².

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 patronos¹³.

¹² El empoderamiento oficial dado a los consejos comunales lleva a decisiones judiciales que admiten la competencia que estas organizaciones tienen para disponer de cuotas de empleo, quitándolas a los sindicatos negociadores del convenio colectivo en cuestión. Tal es el caso de decisión del Tribunal Superior Laboral del Estado Trujillo del 8-7-2009, ASUNTO: TP11-R-2009-000047

¹³ 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*

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 qué ha pasado en estos años recientes, para que la contabilidad de la barbarie impacte a todos?. Se asoman algunas inquietudes, para seguirlas 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 estadio 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. El salario mínimo en este contrato colectivo está un 70% por encima del salario mínimo nacional. Por otro lado la violencia en este sector, ha llevado a la Convención Colectiva de Trabajo que se

obra del Puente II sobre el río Orinoco se vendieron más de 800 empleos” (Provea, 2005:10).

incluya en la “Declaración Central”, de que “al sitio de trabajo no se pueden llevar armas”.

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 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.

Reflexiones Finales

Del texto desarrollado se derivan algunas reflexiones preliminares. En primer lugar admitir el grado de descomposición que experimentan las Relaciones de Trabajo. Inmediatamente agregar que no hay políticas y programas que estén siendo puestos en ejecución para contrarrestar el problema de la violencia laboral y sindical. El esfuerzo que han emprendido algunos sindicatos para contrarrestar la violencia, han sido infructuosos. El sector empresarial vive el problema pero tiene temor de actuar.

Desde los poderes públicos ha habido conductas que han dado lugar a que el problema se les ha escapado de las manos. La proliferación de sindicatos paralelos, facilitando el registro, y asumiendo posiciones sesgadas, ha sido aprovechada inescrupulosamente por elementos advenedizos en esta esfera de actividad, para convertir el ámbito sindical en un terreno peligroso.

Bibliografía

- 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.
- Briceño León, Roberto (2010) “La delincuencia en Venezuela es un asunto de salud pública” en “ABC de la Semana”, 2-9-2010, pags. 8-9, Valencia.
- 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.
- El Nacional “Las 10 mejores empresas para trabajar en Venezuela”, miércoles 20-1-2010.
- 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)
- Espacio Público y Provea “Manifestaciones públicas, Enero – junio 2010-” <http://espaciopublico.org/index.php/noticias/7-manifestaciones/861-1581-manifestaciones-publicas-durante-el-primer-semester-de-2010>
- 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.
- Lucena, Héctor (2008) “Una perspectiva en el inicio del nuevo siglo para el análisis de las Relaciones de Trabajo. El desgaste de los consensos y sus consecuencias” No. 1, REVISTA DERECHO LABORAL Y RELACIONES DEL TRABAJO, edit por NOVA TESIS-ARTRA, Buenos Aires.
- Lucena, Héctor (2009) . “La fragmentación de de las Relaciones de Trabajo en Venezuela” REVISTA ANALISIS LABORAL, Vol. XXXIII, No.387, Sept. 2009, Edita Asesoramiento y Análisis Laboral, Lima Pág. 9-11.
- Lucena, Héctor (2010) “Reestructuración productiva en Venezuela: balance laboral” en libro E de la Garza y J Neffa –Coordinadores- “Modelos productivos

y modos de desarrollo luego de la crisis del neoliberalismo” Edit Clacso, Buenos Aires, 2010 (en imprenta)

- Ponce, Marco (2010) “Los venezolanos están asumiendo que salir a la calle a protestar no es un delito” –consultado el 8-9-2010-
<http://conflictive.wordpress.com/2010/08/13/marco-a-ponce-provea-los-venezolanos-estan-asumiendo-que-salir-a-la-calle-a-protestar-no-es-un-delito/>
- 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.
- Rodríguez Castillo, Leonardo (1986) “Asambleas y Conferencias de Trabajadores en Venezuela (la lucha por la conciencia política 1896-1959)” Trabajo de ascenso para optar a categoría de Agregado. UCV; p. 285.
- Urquijo, José I (2000) “El movimiento obrero en Venezuela” Edit. OIT-UCAB-INAESIN, Primera Reimpresión en el 2004; Caracas, p. 261
- 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.