

8.

Violencia sindical sin dolientes en Venezuela

Violencia sindical sin dolientes en Venezuela*

Por Héctor Lucena**

Introducción¹

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

* Artículo recibido en mayo de 2012. Artículo aprobado en junio de 2012.

** Profesor e investigador de la Universidad de Carabobo.

1 Durante los últimos años hemos prestado atención a este problema, estudiándolo y haciéndole seguimiento. En el año 2009, sendos eventos organizados por la Universidad Católica Andrés Bello y la Fundación Konrad Adenauer permitieron construir y debatir un primer documento que fue difundido en el 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.

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 el estímulo de la organización comunal ha sido política oficial para atender los asuntos de las comunidades, pero eso ha venido extendiéndose a las áreas productivas propiamente dichas.

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

El asesinato de dirigentes sindicales o defensores laborales –como los denomina el Informe de la Vicaría– empieza a ser registrado por esta institución 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 1999 aparecen tres casos. De 2003 en adelante empiezan a aparecer nuevas magnitudes: siete casos en ese año y nueve en 2004. Sin embargo, la explosión del problema ocurre posteriormente, como se verá más adelante.

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

En el presente documento se privilegia como causa central del problema, aparte de la situación generalizada de violencia en la sociedad venezolana, que afecta el ámbito laboral tanto como todos los espacios de la vida nacional. La accidentada relación entre el gobierno y el movimiento sindical ha dado lugar a controversias en torno a la existencia y el funcionamiento de la libertad sindical, y ello ha devenido en la multiplicación de sindicatos, fenómeno identificado como paralelismo sindical.

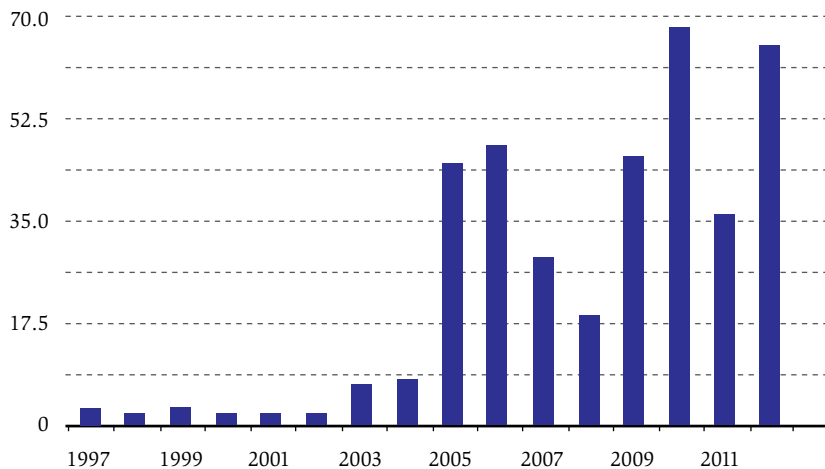
La violencia antisindical: ¿A partir de cuándo el problema adquiere magnitudes alarmantes?

El fenómeno presenta cifras extremas a partir de 2005, cuando se registra el asesinato de 45 dirigentes sindicales, la mayoría de ellos relacionada con la obtención de empleos en los sectores de la construcción y el petróleo. El año siguiente (2006) el Informe de Provea da cuenta de 48 asesinados, la cifra más alta conocida en toda la historia del país. La cantidad desciende a 29 en 2007, año cuando “se instala una mesa de diálogo 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 2009, se presentan 46 casos. La amplia mayoría ocurre en el sector de la construcción, y en menor proporción en los sectores petrolero y automotor.

La gráfica acompañante muestra el número de sindicalistas asesinados en el lapso comprendido entre enero de 1999 y septiembre de 2012: 318 dirigentes sindicales, la amplia mayoría por el sistema de sicariato.

Gráfica 1

Sindicalistas Asesinados, 1999-2012



Fuentes: de 1997 a 2004: “Vicaría de Derechos Humanos, 2007”; 2005 a 2011: Informes anuales de Provea; del último año (enero-septiembre, 2012): Observatorio Venezolano de Conflictividad y Conflicto.

Con los datos anteriores Provea informa que para el año 2007 “Venezuela es el segundo país en el mundo más peligroso para los sindicalistas, luego de Colombia”⁴. Sin embargo, al comparar y analizar los datos recopilados por la Escuela Nacional Sindical (ENS), esta afirmación resulta al menos discutible. Considérese que la ENS da cuenta de 22 homicidios de sindicalistas cometidos en

4 Aunque en Colombia inició en 2006 un programa de diálogo denominado “Acuerdo sobre Libertad Sindical y Democracia” y varias medidas para combatir el problema que incluye 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 considera que el número de condenas es todavía bajo el número y que las sentencias dictadas sólo se refieren a los autores materiales de la violencia y no a los instigadores.

Colombia en 2007 y 34 en 2008, cifras notablemente más bajas que las de Venezuela en los mismos años⁵.

Lo anterior no puede sorprender si se tiene en cuenta la evolución global del problema de la violencia en uno y otro país. Hace doce años la tasa de homicidios de Colombia triplicaba la de Venezuela: 77 por cada cien mil habitantes en el primero y 20 en el segundo. En 2009 Colombia llegó a tener 32 homicidios por cada cien mil habitantes, o sea, redujo a la mitad el índice encontrado doce años atrás. Venezuela, en cambio, subió a 56, según el Observatorio Venezolano de la Violencia, y a 75, de acuerdo con el gobierno. Venezuela triplicó el índice. En opinión de quien redacta estas notas, 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 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, la magnitud que ha alcanzado la violencia general presente en el país sitúa a la violencia sindical como una violencia más, y de alguna manera le resta importancia. No menos importante es agregar que en ella se recurre frecuentemente al sicariato, es decir, a los asesinatos por encargo. Fermín Mármol León señala que “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.

5 Otra fuente importante, la Confederación Sindical Internacional (CSI), a la cual está afiliado el sindicalismo colombiano, presenta un registro de 39 y 45 asesinatos de sindicalistas para igual periodo.

6 Los expertos razonan sobre la complejidad en la inexistencia de vínculos entre los autores materiales y la víctima (*El Nacional*, 18 de enero de 2009, 12). En la prensa regional de Ciudad Guayana, zona en donde existen los mayores índices de violencia sindical, se acuñó el término “sindicariato”, referido de manera más específica al medio laboral sindical.

Hay que señalar que la historia de la vida sindical venezolana no presenta nada que se parezca a tales niveles de violencia. En ella se contabilizan hechos de violencia sindical en las décadas del 50 y el 60, 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 el decenio de 1960 ya no se trató solo de la acción política clandestina sino que ésta era además insurreccional y armada, como emergencia de la subversión guerrillera, y, por supuesto, esto significaba para el sindicalismo una mayor exposición a la represión y las agresiones violentas. Hay que destacar que la acción sindical, por su propia naturaleza, necesita actuar abiertamente y mantener una vinculación directa con las masas y la actividad laboral reivindicativa ante las instancias correspondientes. Por supuesto, la fracción sindical de izquierda sufrió consecuencias directas de la violencia política, entre ellas la importante pérdida del número de adherentes luego de haber alcanzado una relación de fuerzas similar a la que prevalecía en la corriente acciondemocratista, como se evidenció en los resultados electorales del tercer Congreso de la CTV, de noviembre de 1959 (Urquijo, 2004; Rodríguez, 1986). La etapa de la violencia política la aisló de importantes contingentes de trabajadores y con ello facilitó que las corrientes de Acción Democrática y socialcristianas hegemonizaran el movimiento sindical en los siguientes cuarenta años.

¿Qué tiene que ver en el problema el funcionamiento de las relaciones de trabajo?

Las relaciones de trabajo (RT) suponen convivencia entre actores socio-laborales que comparten el hecho productivo, pero a su lado aparecen las discrepancias y los antagonismos. Se ha requerido un proceso sostenido de largas décadas para que capital, trabajo y Estado se reconozcan y surjan 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 manera unilateral como las empresas imponen las condiciones de trabajo, a la par con la continuada intervención estatal y laboral destinada a ir ganando poder en la convivencia de los espacios productivos. ¿Cuál 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 a establecer o mantener. Lo segundo, lo prescriptivo, se refiere a la simplificación del problema, que suele ser despachado con recetas poco sustentadas en la investigación de las ciencias sociales.

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

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 construcción de acuerdos que permitan consensos y se concreten en grandes convenios de carácter nacional, que posteriormente tendrán expresiones en los sectores productivos y en las empresas mismas. 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 laboral implica el diseño y funcionamiento de mecanismos y procesos necesarios para el normal relacionamiento, la 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, lo cual, además, significaba la sindicalización y la cobertura del convenio colectivo 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.

Sin embargo, las RT no se extendieron a toda la sociedad, como fue el caso de la legislación laboral y las instituciones de la seguridad social. Ocurrió lo que Robert Castel (1995) denomina zona de integración, zona de vulnerabilidad y 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. Allí 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, los que apenas eran receptores de la protección mínima de la legislación, pero que no captaban beneficios de las instituciones colectivas, y por el otro, los que carecían de todo tipo de protección.

En este contexto, en algunos sectores los empleos se convirtieron en privilegiados, no porque se trabajara menos o porque 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 en un mejoramiento continuo de la calidad de vida del trabajador y su familia.

De los años ochenta en adelante, este proceso de mejoramiento continuo empezó a encontrar dificultades. Las relaciones de trabajo y sus instituciones perdieron su naturaleza progresista. Por varios años continuos cesó 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 sostenidos estuvieron otros factores, como la sindicalización y las negociaciones colectivas. En la segunda mitad de los años ochenta la continuada inclusión de las RT llegó a su término y se abrió entonces una etapa que presentó mayores dificultades para acceder a los empleos, así como una desmejora en la calidad de los mismos. En estos años empieza a manifestarse una serie de limitaciones en el funcionamiento de las RT y se abre un proceso de 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 que se operó en el funcionamiento de las Relaciones de Trabajo (Lucena 2008, 2009); es un fenómeno que abarca diversas dimensiones y que en este documento solo se analizará su aspecto más directamente vinculado con el fenómeno de la violencia sindical.

La protesta social y laboral y su criminalización

La polarización y la confrontación política evidenciadas en los años del actual gobierno han estimulado al sector gobernante a hacerse con 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 Alvarado (2009), Coordinador General de Provea, menciona un número de 2.200 personas en esta situación. Fuentes del medio sindical

identifican a más de un centenar de sus dirigentes sometidos a juicio, en algunos casos con varios años, y a otros bajo prisión. El caso más emblemático es el de Rubén González, secretario general del Sindicato de Trabajadores de Ferrominera –Estado Bolívar– que permaneció 17 meses preso y salió de la cárcel como consecuencia de las protestas obreras desplegadas en la zona y que contaron con la participación de dirigentes y trabajadores de su sindicato y de otras organizaciones laborales. Actualmente está criminalizado y responde a un juicio que lo condenaría a una pena de más de siete años de presidio; el juicio se le sigue en Caracas, a más de ochocientos kilómetros de su lugar de residencia y del ejercicio de su actividad sindical⁷.

Las leyes, que están sometidas a un uso discrecional y llevan a calificar de delincuentes y criminales a manifestantes y luchadores sociales, incluyen aspectos como los siguientes (Ponce, 2010):

- El Código Penal cataloga el cierre de calles como un delito, con penas de hasta ocho años de cárcel.
- La ley para la defensa de las personas en el acceso de bienes y servicios establece penas de hasta diez años para quienes participen u organicen una huelga.

7 Privado de libertad el 29 de septiembre de 2009, por liderar una paralización de 16 días y exigir el cumplimiento del contrato colectivo. El 26 de agosto de 2009, 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 por fuera de la empresa; no tomar represalias en contra de quienes habían acatado la cesación 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 tuviese el dinero fueron los acuerdos alcanzados tras varias horas de reunión de 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 (Espacio Público y Provea, 2010, 11).

- La Ley Orgánica de Seguridad y Defensa de la Nación contempla penas de hasta diez años para quienes participen en protestas desarrolladas en ciertos espacios del territorio nacional, donde se asientan empresas básicas, ministerios y todos los organismos públicos.

La última disposición legal, que se agrega a este proceso, es la “Ley Orgánica contra la delincuencia organizada y el financiamiento al terrorismo” (Lodofat). La norma, compuesta de 89 artículos y aprobada en mayo del presente año, plantea expectativas inquietantes para las actividades sindicales y en general para todo tipo de protesta social, ya que con el argumento de la lucha contra el terrorismo prohíbe y castiga el empleo de las herramientas de protesta popular, “mezclando normativas represivas a la protesta y la asociación incómoda con la penalización a la pornografía, trata de personas, uso de sustancias químicas tóxicas, narcotráfico y asesinato de altos funcionarios públicos, cierres de calles, tomas de establecimientos e instituciones, quema de cauchos, huelgas y boicots, protestas indígenas y de la tercera edad, graffitis y pintas contra edificios públicos, entre otros, pueden ser calificados como actos terroristas” (Uzateguir, 2012). Hay que señalar que, dado el carácter reciente de esta ley, no se conocen casos de su aplicación a actividades sindicales.

Los espacios institucionales para la protesta social han venido cerrándose y obligando a los sectores afectados a recurrir a la protesta “no institucional”, con lo cual quedan 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 el espíritu de las relaciones de trabajo y que induce a diversas situaciones. Por un lado, la aparente quietud, y por el otro el conformismo, que acumulan estados de malestar que en algunos casos han conducido a métodos de protesta

extremos, tales como huelgas de hambre y ocupación de espacios de producción industrial.

La protesta social ha venido incrementándose año tras año, y el mayor número de casos (el 90%) proviene de los Estados que ostentan elevada actividad laboral. En su orden, se trata de Zulia, Anzoátegui, Carabobo, Miranda, Distrito Capital, Aragua, Lara y Bolívar. Conviene destacar que la mayor proporción de las causas de las protestas (más de un 30% del total) hace referencia a derechos laborales, seguida de los reclamos vecinales y comunitarios por fallas de los servicios públicos (Espacio público, Provea, 2010).

¿A qué tipo de conflicto responde la violencia sindical?

Los conflictos del mundo del trabajo donde participa el sindicato pueden observarse en cinco grandes situaciones:

1. Sindicatos vs. empresas empleadoras.
2. Sindicatos vs. autoridades públicas (Estado y gobierno nacional, estadual, municipal y 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.

La anterior clasificación es un intento que contribuye a ordenar las ideas, aunque se entiende que no hay delimitaciones nítidas. 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 sí se presentan con el personal empleado. Una característica de las personas involucradas en la violencia sindical es que ella se refiere al personal obrero.

Destacamos que la eventual violencia empresa-sindicato tiene un sustrato que le da sentido. Hay que tener presente que esta relación aborda un elemento complejo, como es la determinación del precio de la fuerza de trabajo; no solo son 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 compleja y de la manera como se aborda y resuelve. A favor del empleador abona el mercado de trabajo, que casi siempre le permite disponer de fuerza de trabajo excedentaria para sustituirla. Al limitarlo, operan los marcos regulatorios, tanto los establecidos por las políticas públicas como los convenidos contractualmente con las organizaciones sindicales. Por eso el primer escollo a resolver por la parte de los asalariados 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 tales niveles de satisfacción, que los trabajadores no sientan la necesidad de construir su organización reivindicativa (*El Nacional*, 2010). En estas notas podrá observarse que esa coyuntura corresponde a empresas con personal compuesto predominantemente de empleados de alta calificación.

Una característica central de la violencia sindical extrema bajo análisis es que **no responde al clásico conflicto de sindicato vs. empresas**. De acuerdo con nuestra tipología, se trata de confrontaciones del cuarto tipo, es decir, **intersindicales e intrasindicales**. 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 que operan para atemorizar a los factores opuestos. Ha predominado la coyuntura en la cual la violencia ha estado del lado de quienes cuentan con el amparo de las autoridades. Ocurrió en el periodo de predominio de los adecos⁸, especialmente en los años sesenta y setenta del siglo pasado. Tales prácticas renacen en los años 2000, cuando, en el marco de la confrontación y el antagonismo político, el ambiente sindical se tornó violento, y nuevamente la licencia para actuar con violencia la tienen aquellos que igualmente cuentan con el amparo y la protección de las autoridades, o al menos de su indiferencia y permisividad.

El asunto se torna más complejo porque empiezan a proponerse salidas cuasi militares. Tal es el caso de la corriente sindical oficialista conocida como Marea Socialista⁹, aunque esta reacción se entiende como una respuesta a la inercia gubernamental ante el problema. De todos modos, esta reacción conlleva riesgos de mayor violencia.

8 Referencia a los militantes del partido Acción Democrática (AD).

9 En un comunicado de prensa Marea Socialista (2009), corriente que forma parte de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), plantea: “Séptimo: Autorización, preparación y entrenamiento de autodefensa para los trabajadores, luchadores sociales, obreros, campesinos, estudiantiles, en común con la milicia bolivariana y desarrollo 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”. En la misma línea, Parica (2009) propone la “Creación de milicias obreras”.

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 y de representantes de empresas, actos ellos vinculados a controversias con sindicatos: un alto ejecutivo de la Mitsubishi, asesinando 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.

Sindicatos y poderes públicos

Con relación al tipo de conflicto entendido entre **sindicatos y los poderes públicos** conviene tener presente la homogeneización que en la última década caracteriza al conjunto de los distintos poderes involucrados. Es frecuente escuchar el señalamiento de que entre estos poderes no existe el clásico balance y 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, ellos no formulan acciones autónomas. Al momento de observar la inacción de las autoridades públicas ante el problema que analizamos, este elemento es relevante. En los últimos dos años, cuando se acumulan más de cien casos de asesinatos, solamente ha habido sentencia en tres.

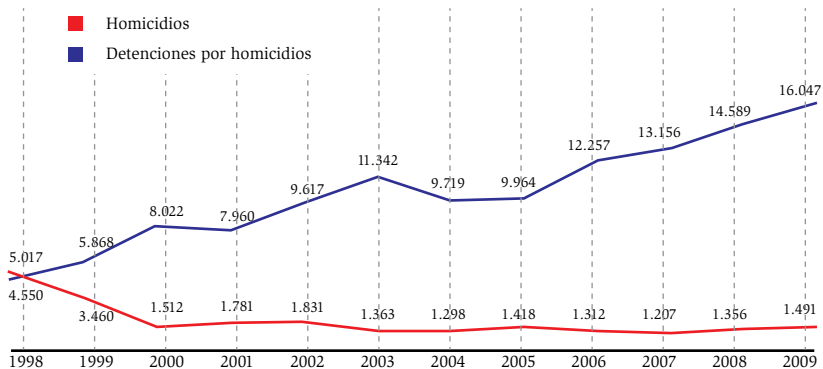
Es oportuno señalar que la sociedad ha venido perdiendo la confianza en los órganos de recepción de denuncias, investigación y justicia¹⁰. La violencia en el medio sindical no ha sido atacada por las autoridades. Los casos que las autoridades judiciales han llegado a penalizar son aislados, y a pesar de la naturaleza de las muertes por encargo en la mayoría de los homicidios, son pocos los casos en

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

los cuales las investigaciones policiales han dado lugar a la detención de los acusados del hecho material, y lo más grave es que no se ha llegado a la identificación de los responsables intelectuales¹¹.

Gráfica 2

Homicidios y detenciones por homicidios, 1998-2009. Crímenes sin castigo



Las cifras de homicidios y detenciones revelan que la impunidad por este delito se sitúa en por lo menos 91 %

Fuente: Observatorio venezolano de violencia, Infografía: El Nacional

La gráfica 2 muestra que en 1998, por cada cien homicidios, se producían 111 detenciones, en tanto que en 2009, por cada cien homicidios se realizaron nueve detenciones. Por eso se habla de 91 % de impunidad,

¹¹ En noviembre de 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 de septiembre de 2010).

con la concesión de que la detención no es sinónimo de juicio sino apenas de averiguación, como resultado de la cual, si no arroja resultados, el sospechoso o testigo queda libre (Briceño, 2010, 9).

Esta inercia de los poderes públicos lleva a la hipótesis de que este problema es un conflicto tácito entre el Estado y el Sindicalismo, ya que el dejar hacer, y 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 a la pérdida de adherentes, conducta con la cual se busca su subordinación o su sustitución por otras formas de representación, o ambas cosas al tiempo. De hecho, el Estado ha promovido sistemáticamente el paralelismo sindical, política que fomenta la división y la violencia entre los trabajadores, así como otras formas de representación, cuya diversidad y complejidad amerita un análisis aparte (Lucena, 2010). Entre las pocas acciones del gobierno se registra en 2008 un esfuerzo del ministro Roberto Hernández, quien, cuando estuvo al frente del despacho del Trabajo, promovió mesas de diálogo en la zona de mayor violencia sindical. De hecho, en nuestra gráfica puede apreciarse que en ese año bajó sustancialmente el número de asesinados, pero esa situación 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 su dispersión. Conviene mirar hacia atrás para entenderlas. Del otro lado, el 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, 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 dirigida a facilitar por primera vez la organización de los sindicatos, pero con el costo enorme de sus consecuencias, como es el hecho de que, a la larga, resultara una estructura sindical que nacía contra la corriente de los procesos naturales de las definiciones autónomas del movimiento laboral, como es la de organizarse por ramas productivas. También el procedimiento establecido para la constitución y registro de un sindicato fue altamente intervencionista y otorgó al gobierno suprapoderes en la concesión del registro. Dos plomos en las alas de un incipiente movimiento.

Con el devenir del tiempo, estas dos características negativas se consolidaron y se acompañaron de otros fenómenos, destacándose entre ellos la partidización subordinadora del movimiento y, con ello, la subordinación a los estamentos que en un momento dado estén controlando el Gobierno. Es verdad que el movimiento sindical no puede ser ajeno a las construcciones y proposiciones de los modelos de desarrollo políticos y económicos hacia los cuales 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 seis años transcurridos entre 1936 y el presente no ha sido posible dar el salto a una estructura sindical por ramas de la producción. Algunos esfuerzos hechos en momentos de ascenso y movilizaciones, como ocurrió en 1958-1959 y más tarde en 1980, permitieron al menos abrir un debate en las bases laborales, que reconocieron la importancia de superar el modelo sindical dominante: el sindicalismo 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 dar una voz de 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.

¿Y qué del paralelismo en la última década?

En el año 2001, al momento de realizarse las elecciones sindicales impuestas por el gobierno bolivariano, fueron registrados 2.900 sindicatos. Pero en los años subsiguientes se han enlistado otros 5.000 nuevos sindicatos, cosa que ha agravado el problema de la estructura. Además, hay que destacar que no se trata de que estas nuevas expresiones estén organizando a segmentos laborales nuevos, que anteriormente no habían tenido organización, sino que estamos hablando de lo más perverso: son sindicatos que han surgido allí donde ya ellos existían.

Ahora bien: hay que preguntar por el porqué de este fenómeno. Primeramente, no es un fenómeno proveniente de las bases, y 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. Eso se evidencia al observar que el propio ministerio del ramo, el de Trabajo, fija metas de registro sindical. Así, para el año 2007 se fijaron 637 en el nivel local y 20 en el nacional. Meta cumplida: para el año 2008 la relación fue: 1.016 locales y 42 nacionales, y para 2009 se fijaron las cifras de 898 y 66, respectivamente. El ministerio actúa como parte interesada en los asuntos sindicales, que se inclina a una determinada corriente y se opone a otras, con lo cual pierde su carácter de ente regulador de las relaciones de trabajo. Por otro lado, en miles de sindicatos adicionales presenciamos una disminución alarmante de los convenios colectivos, así como la pérdida de conquistas históricas.

Como ha podido constatar, el fomento desproporcionado de la creación de nuevos sindicatos se hizo para enfrentar, más que al patrono, a los sindicatos tradicionales que sobrevivían. Eso empieza a observarse en sectores bajo control estatal total, por tratarse de empresas de propiedad del Estado; es el fomento del aglutinamiento sindical desde la gerencia. Eso puede observarse 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 se refiere a la coexistencia de más de un sindicato en un determinado espacio de la economía, este fenómeno se convierte en un generador de roces entre las organizaciones existentes. Las fricciones se inician a partir del propio ingreso de nuevos trabajadores. El fenómeno se combina con las conquistas contractuales sindicales, o con las cuotas o porcentajes de ingreso de nuevo personal, situaciones que dan lugar a un escenario de competencia y confrontación en el ámbito intersindical.

Hay que tener presente que la vinculación de los sindicatos con el ingreso a los puestos de trabajo tiene una dilatada historia que se remonta a las viejas organizaciones gremiales por oficios, que disfrutaron de reconocimiento por estar dirigidas por los trabajadores más capaces y calificados en un oficio artesanal determinado. De ahí derivaba que era el sindicato quien otorgaba la certificación de formación y capacitación, la cual se adquiría a través de 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 contratación¹², pues de esa manera se otorgaba al sindicato una función que los trabajadores desempleados en busca de empleo valoraban grandemente. El sindicato como institución se justificaba ante los buscadores de trabajo, era una puerta de entrada

12 Esta cláusula corresponde a la No. 65 del Contrato Colectivo de la Industria de la Construcción del periodo 2010-2012, que otorga a los sindicatos el 75% del enganche del personal requerido para la ejecución de cualquier obra. Esta cláusula “es de la exclusiva administración de las Organizaciones Sindicales signatarias de esta Convención Colectiva”; por eso, ser negociador del convenio otorga un poder en esta materia. Por el lado sindical, son cuatro las federaciones sindicales negociadoras; a su vez, éstas tienen sindicatos en todo el país, de aquí que en las obras de construcción ellas se disputan tales ingresos de personal. Hasta principios del presente siglo, una sola Federación negociaba por la parte sindical.

a la obtención de un empleo y con ello a la condición de asalariado, que implicaba la inclusión en la cobertura de las relaciones laborales legales. Por otro lado, la dirección sindical ganaba lealtades y apoyos a la institución y a la organización sindical misma. Los orígenes de esta práctica se observan en los convenios colectivos.

En cuanto a los apoyos a la organización sindical, con el tiempo ellos era más bien respaldo 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 la postulación al empleo de determinado trabajador. Se trata de un proceso en el cual, al iniciarse con el ingreso al puesto de trabajo, el nuevo trabajador asume una deuda con determinado liderazgo sindical. Deuda que se paga inicialmente con un aporte económico, así como también con el respaldo exigido en las justas electorales y las demás acciones que adelante el dirigente facilitador. En el seno de las organizaciones sindicales estas incorporaciones de personal se reparten entre los dirigentes bajo la forma de cuotas. Originalmente, la distribución se operaba según el dirigente y el grupo político de pertenencia, ya que en el seno de las organizaciones convivían diversas corrientes partidarias o grupos políticos de naturaleza únicamente sindical. Pero en los últimos años el fomento del paralelismo ha dado lugar a que varias organizaciones sindicales compitan por el control de los centros de trabajo, con la característica de que las diferencias dentro de las organizaciones no son ideológicas, toda vez que la pluralidad ha venido reduciéndose.

Del ingreso o “enganche” de los trabajadores por vía sindical se derivó una consecuencia desventajosa para el trabajador “enganchado”, ya que a su sujeción al control de la empresa ejercida por supervisores o capataces se agrega la rendida al dirigente sindical que le facilitó el ingreso o lo postuló. El control sobre el trabajador es, pues, 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, cuando el dirigente dispone de este trabajador en conexión con los problemas de orden sindical y político.

Finalmente, el fenómeno del “enganche” se complica a tal extremo, que nos lleva al umbral de la violencia. Estamos hablando de la mercantilización del empleo. Se trafica con un derecho de la calidad del derecho al trabajo, con las necesidades básicas del trabajador y de su familia. ¿De qué se trata? Se refiere al cobro por el ingreso al empleo del trabajador desempleado. ¿Quién cobra y por qué? Cobra la dirigencia sindical. Los sindicatos son precarios en el registro y control de sus ingresos, y obviamente éstos entran a los bolsillos de los dirigentes y no a las finanzas de las organizaciones. Entre las razones que contribuyen a explicar por qué los desempleados se ven obligados a pagar por la consecución de un empleo, hay que mencionar el hecho de que se trata de empleos relativamente buenos, ya que existe una contratación colectiva que ha alcanzado beneficios que superan ampliamente los contenidos en 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, se trata de empleos por tiempo y obra determinados, lo cual imprime al negocio de la mercantilización una ventaja para quienes se benefician de ese tráfico, ya que un trabajador desempleado debe acceder a un puesto laboral y ha de pagar por él, y eso puede ocurrir con cierta frecuencia en su vida laboral. En estos empleos el largo plazo no existe.

Por último, el problema del enganche se ha complicado con un elemento adicional: 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 se ha nacido. Uno de los espacios y las funciones más gestionados por estos consejos es el del 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 cualquiera 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 competencia¹³.

Sector de la construcción

La mayor parte de la violencia sindical que se ha venido observando se ubica en el sector de la construcción. No es el único en donde ocurre, pero se destaca que en la construcción los casos de víctimas de este fenómeno son ampliamente mayoritarios. El otro factor descollante es la desproporción del fenómeno en el municipio de Caroní, del Estado Bolívar. En el lapso de 2005 a 2009 las fuentes periodísticas locales registran allí más de ciento veinte asesinatos. Por tanto, la población de esta comunidad empieza a acostumbrarse a convivir con la nueva barbarie (Rangel, 2008 y Hussein, 2007).

Al sector de la construcción se incorporan considerables contingentes de mano de obra. Es un área con una notable capacidad de empleo. Por lo demás, una gran parte de esa mano de obra es de baja 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 asalariados respecto de 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 patronos¹⁴.

13 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, despojando de ellas a los sindicatos negociadores del convenio colectivo en cuestión. Tal es el caso de decisión del Tribunal Superior Laboral del Estado Trujillo del 8 de julio de 2009, Asunto: TP11-R-2009-000047.

14 Los montos de 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: el 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

Desde la fundación de los sindicatos por rama industrial en la década del cuarenta, y posteriormente en la multiplicación de los trabajadores de la construcción a raíz del aluvión sindical de los años sesenta, los adecos mantuvieron la hegemonía absoluta en ese campo. Para entonces, la violencia era fundamentalmente de cabillas¹⁵ y batazos. Los activistas de los sindicatos de la construcción eran generalmente quienes componían las brigadas de choque en las manifestaciones sindicales, como las del Primero de Mayo. En los años sesenta se popularizó en el medio sindical la costumbre de hablar con temor de los “cabilleros de Juan Herrera”, quien por muy largo tiempo fue presidente-fundador de la federación nacional de trabajadores de la construcción (Fetraconstrucción).

Pero, ¿qué ha pasado en los años recientes para que la contabilidad de la barbarie afecte a todos? Se asoman algunas inquietudes, que deben seguir profundizándose.

En primer lugar, en el mismo sector de la construcción se ha estimulado la constitución de nuevos sindicatos paralelos. Ahora los patronos y las obras que ejecutan son conquistados como resultado de una lucha hombro a hombro entre el sindicato tradicional y el de reciente constitución, y en algunos casos son varios los nuevos sindicatos en competencia. Este fenómeno, si se quiere, se observa en casi todo el país. Pero, ¿qué tiene de especial el municipio de Caroní, es decir, Ciudad Guayana, para que las cifras de la violencia constituyan allí un récord rojo en la historia del país? Las obras que se han ejecutado allí 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 edificación de un estadio olímpico (Cachamay)... Se trata de obras que congregan a miles de trabajadores. Además, son operaciones cuya ejecución se toma varios años. Todo

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).

15 Barras de madera o metal.

ello implica un gran poder en el ingreso de trabajadores a la obra y en el manejo de las finanzas.

Lo anterior ocurre en el marco de unas cifras de desempleo respetables. Además, no hay que olvidar que el empleo mayoritario es el de la informalidad, sin tutela ni protección de ningún tipo. Se recuerda que el empleo en la construcción tiene tutela de la legislación laboral y goza de un buen contrato colectivo, por lo cual, si bien su naturaleza lo hace temporal, es plenamente formal¹⁶. En este contrato colectivo el salario mínimo está un 70% por encima del salario mínimo nacional. Por otro lado, la violencia en este sector ha llevado a que en la convención colectiva de trabajo se incluya la “declaración central” de que “al sitio de trabajo no se pueden llevar armas”.

Otro elemento perturbador de las relaciones de trabajo en esta rama, y en general en todas las relaciones de trabajo, es 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 marginales. Esto determina que las obras de construcción no se las peleen dos organizaciones sindicales sino tres y cuatro diferentes. De hecho, existen cuatro federaciones nacionales que afilian a sindicatos de la construcción y todas son firmantes del convenio colectivo de la industria.

La multiplicación de organizaciones ha llevado a improvisar dirigentes. A medida que esto ha ocurrido, el nivel de la dirigencia

16 En el Estado Carabobo, en la zona donde están instalados grandes complejos petroquímicos que experimentan ampliaciones y construcción de nuevas instalaciones, los trabajadores entablan conflicto para reclamar que se les aplique el contrato colectivo de la industria de la construcción, en vez del contrato colectivo petroquímico, otrora junto al petrolero, entre los que contaban con las mejores reivindicaciones.

ha venido bajando y las prácticas violentas se han convertido en 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 manipulan la violencia como práctica cotidiana. En algunos casos los guardaespaldas se transforman en delegados de obras y allí aplican los métodos que conocen.

Reflexiones finales

Del texto desarrollado se derivan algunas reflexiones preliminares. En primer lugar, hay que admitir el grado de descomposición que experimentan las relaciones de trabajo, e inmediatamente agregar que no hay políticas y programas que estén siendo puestos en ejecución para contrarrestar el problema de la violencia laboral y sindical.

Los esfuerzos que han emprendido algunos sindicatos para contrarrestar la violencia han sido infructuosos. El sector empresarial vive el problema pero tiene temor de actuar.

En el espacio de los poderes públicos han aparecido conductas que han dado lugar a que el problema se les haya escapado de las manos. La proliferación de sindicatos paralelos, que facilitan el registro y asumen posiciones sesgadas, ha sido aprovechada inescrupulosamente por elementos advenedizos en esta esfera de actividad, propensos a 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*, Caracas, Lacso/Ucat/Luz/Udo.
- Briceño León, Roberto, 2010, “La delincuencia en Venezuela es un asunto de salud pública”, en *ABC de la Semana*, Valencia, 2 de septiembre pp. 8-9.
- Castel, Robert, 1995, “De la exclusión como estado a la vulnerabilidad como proceso”, en *Archipiélago, Cuaderno de crítica de la cultura*, no. 21, Barcelona, pp. 27-36.
- Contrato Colectivo de la Industria de la Construcción, 2010-2012, disponible en <http://grc.com.ve/wp/2011/08/contrato-colectivo-de-la-construccion-2010-2012/>, consultado el 12 de diciembre de 2012.
- El Nacional, 2010, “Las 10 mejores empresas para trabajar en Venezuela”, en *El Nacional*, 20 de enero.
- Escuela Nacional Sindical, 2009, *Reporte Sistema de Información Laboral y Sindical al 30 de junio de 2008*, disponible en <http://www.ens.org.co/documentos.htm?x=20155012>, consultado el 31 de julio de 2009.
- Espacio Público y Provea, 2010, “Manifestaciones públicas, enero-junio, 2010”, disponible en <http://espaciopublico.org/index.php/noticias/7-manifestaciones/861-1581-manistaciones-publicas-durante-el-primer-semester-de-2010>
- González, Marino, 2009, “Provea condena criminalización de la protesta”, disponible en

<http://www.correodelcaroni.com/content/view/132577/115/>, consultado el 1 de enero de 2009.

Hussein, Sanna, 2007, “Diagnóstico de la violencia estructural y su impacto en el desarrollo social de Ciudad Guayana”, Tesis, “Ucab, ciudad guayana”, Escuela de Periodismo, 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”, en *Revista Derecho Laboral y Relaciones del Trabajo*, no. 1, Nova Tesis-Artra, Buenos Aires.

-----, 2009, “La fragmentación de de las relaciones de trabajo en Venezuela”, en *Revista Análisis Laboral*, vol. XXXIII, no. 387, septiembre, Edita Asesoramiento y Análisis Laboral, Lima, pp. 9-11.

-----, 2010, “Reestructuración productiva en Venezuela: balance laboral”, en E. de la Garza y J. Neffa, coordinadores, *Modelos productivos y modos de desarrollo luego de la crisis del neoliberalismo*, Buenos Aires, Clacso.

Ponce, Marco, 2010, “Los venezolanos están asumiendo que salir a la calle a protestar no es un delito”, disponible en <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/>, consultado el 8 de septiembre de 2010.

Provea, 2006, “Informe anual”, *Boletín Electrónico*, no. 179, 5 al 18 de diciembre, disponible en www.provea.org, consultado el 25 de julio de 2009.

-----, 2008, “Informe anual”, disponible en http://www.derechos.org.ve/publicaciones/infanual/2007_08/118%20laborales.pdf, consultado el 25 de julio de 2009.

Rangel, Clavel, 2008, *La violencia sindical en Ciudad Guayana: caso sector de la construcción*, Ciudad Guayana, Escuela de Periodismo de la Ucab

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, pp. 285.

Urquijo, José I., 2000, *El movimiento obrero en Venezuela*, Caracas, OIT/Cab/Inaesin.

Uzcateguir, Rafael, 2012, “Ley Patriota endógena”, disponible en <http://rafaeluzcategui.wordpress.com/tag/ley-antiterrorista-venezuela/>, consultado el 2 de mayo de 2012.

Vicaría de Derechos Humanos, 2007, “Situación de los defensores de los derechos laborales”, en *Informe de derechos humanos, 2007*, Caracas, Editado por la Defensoría de los Derechos Humanos de Venezuela, cap. IV, pp. 60-74.

Marea socialista, 2009, “Hoy será sepultado Argenis Vásquez pero mañana puede ser demasiado tarde enfrentar al sicariato”, disponible en <http://www.aporrea.org/trabajadores/n134093.html>; consultado el 8 de mayo de 2009.

Parica, Raúl, 2009, “Sicariato ¿herramienta de lucha político-Ideológica partidista?”, disponible en <http://www.aporrea.org/trabajadores/a77480.html>, consultado el 08 de mayo de 2009.