

ildis

El movimiento sindical venezolano frente a la situación socio-laboral: desafíos y propuestas

Josué Bonilla García

Diciembre de 2011



ildis
Instituto
Latinoamericano
de Investigaciones
Sociales

ildis

El movimiento sindical venezolano frente a la situación socio-laboral: desafíos y propuestas

Josué Bonilla García

Caracas, Diciembre 2011

Los análisis y conclusiones contenidos en el presente documento son de la exclusiva responsabilidad del autor y en nada comprometen al Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS) como organización que coordinó su elaboración y promovió su debate público.

Instituto Latinoamericano de
Investigaciones Sociales (ILDIS)
Oficina en Venezuela de la
Fundación Friedrich Ebert

Av. San Juan Bosco, cruce
con 2da Transversal de
Altamira, Edif. San Juan, Piso 4,
Oficina 4-B.
Caracas, Venezuela.
Teléf.: (0212)2632044 / 2634080
www.ildis.org.ve

Director del ILDIS y
Representante de la
Fundación Friedrich Ebert en Venezuela
Heinrich Sassenfeld

Coordinador Institucional del documento
Flavio Carucci T.
Jefe de Proyectos del ILDIS

Asistente:
Verónica Fortunato Rodríguez
Asistente de Proyectos del ILDIS

Autor: Josué Bonilla García

La impresión y reproducción total o parcial de este documento es permitida,
siempre y cuando se mencione el nombre de su autor y la institución que
coordinó su elaboración.

Índice

Introducción: la situación socio-laboral de Venezuela	1
Sobre los principales retos del movimiento sindical: puntualizando los problemas	3
El bono demográfico y la capacitación para el trabajo	3
Salarios, inflación y baja productividad	3
Marco normativo	4
Ruptura del diálogo y desequilibrio de poder entre los actores	5
Desempleo y empleo precario	6
Conflictividad laboral y sicariato sindical	7
Convenciones colectivas	8
El movimiento sindical: su pasado reciente y la necesidad de enfrentar el futuro	8
El movimiento sindical en una encrucijada	12
Conclusiones. El punto de partida hacia la unificación (una visión)	14
Bibliografía	17

Introducción: la situación socio-laboral de Venezuela

Venezuela ha fracasado en el intento de transformarse de un país rentista y dependiente a uno industrializado y productivo. Esto no es nuevo, pues los esfuerzos en este sentido datan de los años 50. Sin embargo la situación se ha agravado durante la presente década, producto de una política económica que incentiva la importación de productos, debilitando al sector manufacturero y descuidando políticas para el fortalecimiento de otros sectores como el de servicios (turismo o fomento de actividades basadas en el conocimiento). En concreto, no ha sido posible la creación de la infraestructura necesaria para garantizar la soberanía productiva (Lucena, 2011b).

El comportamiento del principal indicador de productividad, el Producto Interno Bruto (PIB), así lo refleja: específicamente el PIB del sector manufactura se incrementa significativamente entre 1950 y 1980: 221% en los 50', 114% en los 60' y 97% en los 70'. Sin embargo en las siguientes tres década (1980-2010) el comportamiento del indicador se revierte pasando de un 15% de crecimiento en los 80' a un 1% en los 90' hasta hundirse durante la primera década del siglo XXI con un dramático decrecimiento (-7%) (Lucena, 2011b). En definitiva todo ello se traduce en una pérdida de empleos formales, protegidos por la seguridad social y los convenios colectivos y en un debilitamiento del aparato productivo.

El incremento de la dependencia de la industria petrolera, a lo que se suman las limitaciones a la libertad empresarial y autonomía sindical, el desestímulo a la inversión, la inseguridad jurídica y un desequilibrio en términos del intercambio comercial, enmarcan las relaciones de trabajo y de empleo de la Venezuela de hoy. El conjunto de estrategias, planes y políticas impulsadas desde el Gobierno a partir del año 1999 no han generado los resultados esperados.

Las cifras del desempleo (8,8% -2do semestre 2011-) que afecta a más de un millón cien mil personas, no es el único indicador que debe considerarse para entender la verdadera situación que se vive en esta materia (INE, 2011). Una escasa capacitación de los trabajadores¹ y un crecimiento concentrado en los sectores menos productivos se unen a una alta tasa de precariedad que no permite conectar el bienestar social con el crecimiento económico. Al cierre de 2008, siete millones de personas (64% de la población ocupada) se desempeñaban en empleos precarios (Zuñiga, 2010)². Adicionalmente, el país mantiene a más de cinco millones de personas en el sector informal de la economía, estando gran parte de ellas en situación de minusvalía. A esto se suma la alta tasa de desempleo juvenil (jóvenes entre 15-24 años de edad), la cual ronda el 20%.

¹ En 2008 solamente el 41% de la población entre 15 y 64 años contaba con bachillerato, nivel educativo formal mínimo para incrementar sus posibilidades de inserción en una ocupación productiva (Zuñiga, 2010).

²La precariedad se mide en dos dimensiones: 1. subutilización del recurso humano disponible y 2. deficiencias de la inserción. El concepto de precariedad lo integran 5 indicadores. Dos de ellos responden a la dimensión subutilización del recurso humano: a) grado de utilización del recurso humano y b) duración de la jornada laboral (comúnmente denominada subempleo). Mientras que las deficiencias de la inserción contempla: a) salarios, b) condiciones de ocupación y c) beneficios laborales.

La caída del ingreso en términos reales es otro indicador fundamental, la pérdida del poder adquisitivo expresada en el desequilibrio entre el costo de vida (inflación) y los ingresos afectan las condiciones de vida de los trabajadores. En este sentido resulta elocuente que el 45% de los trabajadores ocupados (alrededor de cinco millones de personas) tengan un ingreso igual o inferior al salario mínimo (Riutort, 2008b).

Pocas actividades económicas han crecido amparadas por el sector privado; por el contrario, en el sector público se ha generado un crecimiento de la nómina, la cual reúne actualmente a más de 2,3 millones de trabajadores. Esta cifra en términos nominales no significa una mejora en la calidad de vida, ya que según Zúñiga (2010), más de la mitad (51,9%) de estos trabajos se cuentan como precarios.

Un panorama sombrío de inseguridad e incertidumbre incentivan el éxodo del talento humano que busca oportunidades en otras tierras; Venezuela ya no es un país atractivo y actualmente enfrenta un problema muy grave: la fuga de cerebros. Esta pérdida trae consecuencias, especialmente si se considera que un buen número de los que se van del país son científicos, tecnólogos y profesionales de carreras importantes para la sociedad, tal como el caso de los médicos.

El constante ataque al movimiento sindical (MS)³ como institución, que se expresa en aspectos como la criminalización de la protesta y las restricciones a su autonomía, develan la estrategia del Gobierno de poner de rodillas a la dirigencia sindical. A esto se suma el clima de violencia e inseguridad que afecta al sindicalismo y que ha cobrado la vida de doscientos cincuenta dirigentes entre los años 2005 y 2011, víctimas del sicariato o muerte por encargo.

La alta conflictividad laboral es otro indicador clave; su crecimiento ha sido impresionante, especialmente a partir de 2006. De acuerdo a cifras de Provea (2011) en el año 2009 se registraron dos mil (2000) conflictos, cifra que pasó a 2500 en 2010 y hasta el mes de octubre de 2011 ya alcanzaría los 3000. Del total de los conflictos registrados, 40% son laborales (unos 1.200) y de éstos el 80% se presenta en el ámbito público. El nivel de conflictividad es sólo un síntoma del desequilibrio que caracteriza a las relaciones de trabajo, donde el Gobierno impone un protagonismo que asfixia al resto de los actores sociales. Prueba de ello es la imposición de políticas públicas, como la del incremento del salario mínimo, sin un proceso necesario de consulta y diálogo, las cuales terminan por convertirse en cascarones vacíos de poco o ningún efecto positivo real (Bonilla, 2009). Por otra parte la gran cantidad de contratos colectivos vencidos, especialmente en el sector público, es una tarea pendiente a la que el Gobierno ha venido dando largas, subestimando su importancia y desvirtuando su esencia como institución.

La actualidad del mercado laboral venezolano revela que, ante la falta de dinamismo de la economía, la estructura productiva sesgada hacia sectores menos productivos, el incremento de la población disponible para el trabajo y la precariedad laboral, el país debe enfrentar, en el corto plazo, graves problemas para mejorar las condiciones de vida de la población (Zúñiga, 2010).

³ Tal vez el término más adecuado es "movimiento de los trabajadores (MT)" en el sentido de que resulta más inclusivo de mayor alcance, sin embargo para efectos de este trabajo utilizaremos como sinónimos: Movimiento Sindical (MS) y Movimiento de Trabajadores (MT).

Sobre los principales retos del movimiento sindical: puntualizando los problemas

Partiendo de un diagnóstico sobre el mercado de trabajo, es posible identificar algunos puntos o áreas temáticas prioritarias que requerirán del análisis y puesta en marcha de un plan de acción por parte del MS y sus representantes con la participación activa de sus miembros. A continuación se identifican los puntos más críticos así como algunos de los retos que representan, que pueden servir de base para la definición de una agenda para el MS.

El bono demográfico y la capacitación para el trabajo

Actualmente Venezuela atraviesa por una dinámica demográfica particular denominada “Bono Demográfico”, “Ventana de Oportunidades” o “Dividendo Demográfico”. El término es usado por los expertos para describir la consecuencia que trae una disminución de la fecundidad y de la mortalidad de forma combinada. Consiste en un período de tiempo en el que las cohortes de jóvenes (con edades comprendidas entre 0 y 14 años) y las de mayores (60 años y más) son más pequeñas que las de personas en edad de trabajar (de 15 a 59 años). El aumento de la población en edad de trabajar se manifestará cada año hasta el 2045, aproximadamente, lo cual genera mayor presión en el mercado de trabajo. Esto implica que el no desarrollar políticas públicas para encarar el fenómeno significaría desaprovechar la coyuntura (Zúñiga, 2010). Esta situación obligaría a generar empleos para absorber el crecimiento y desarrollar estrategias efectivas de formación y capacitación para el trabajo.

Salarios, inflación y baja productividad

Otro aspecto importante que destaca como característica del mercado de trabajo, tiene que ver con la pérdida del poder adquisitivo del salario determinado por el alto nivel de inflación, calificada como el “peor impuesto de los asalariados”. En general se aprecia un incremento superior del índice de remuneraciones del sector público con respecto al sector privado. Es necesario alertar sobre la deformación de la utilización de la figura del salario mínimo (SM), la cual se ha transformado de un medio para proteger a los sectores más débiles a un privilegio de ciertos sectores del mercado de trabajo. Los esquemas de remuneración tanto a nivel macro como a nivel micro deben basarse en la equidad, por lo que resulta necesario plantear estrategias para no violar este principio. Tal como están las cosas el SM lejos de convertirse en una referencia base sobre la cual se levanta todo el esquema remunerativo macro, se ha ido convirtiendo en una especie de “imán gigante” que concentra la mayor parte de la población asalariada; en definitiva, se ha transformado en un gran “igualador” o “punto de equilibrio” social de valor negativo. Resulta notable el incremento en el número de trabajadores con ingreso igual o inferior al salario mínimo; el porcentaje de la población ocupada en esta condición ha pasado del 10,6%, en 1996, al 44,9% en 2008 (Bonilla, 2009). En el sector público el fenómeno también se hace patente, ya que el 70% de sus empleados ganan entre uno y dos salarios mínimos.

La productividad está íntimamente relacionada con el ingreso per cápita. De acuerdo con cifras del Banco Interamericano de Desarrollo, el ingreso per cápita se duplicaría si Venezuela estuviera cerca o aprovechara su potencial productivo, lo cual es clave debido a la relación entre productividad y pobreza (BID). Otro dato de interés es que la productividad tiene una relación positiva con el tamaño de las empresas e inversa al número de trabajadores informales y/o por cuenta propia (cuya productividad per cápita es menor). Ante ello, resulta imperativo:

- Incrementar los niveles de productividad y definir indicadores que sirvan de base para el seguimiento control y generación de políticas públicas.
- Reducir y controlar la inflación.
- Insistir en la consolidación mecanismos de diálogo social en torno a la política de Salario Mínimo.
- Mejorar los indicadores de remuneración (IRE) y del poder adquisitivo.

Marco normativo

Durante los últimos años se han aprobado, o están en proceso de aprobación, nuevos instrumentos legales que traen consigo un cambio en las reglas de juego, entre los cuales se cuentan: la Ley del Poder Popular, la Ley Orgánica de las Comunas, la Ley del Sistema Económico Comunal y Ley Orgánica del Trabajo⁴. Paralelamente continúa la indefinición sobre el marco jurídico e institucional relacionado al sistema de seguridad social. En este ámbito, se imponen los siguientes desafíos:

- Discutir y acordar sobre un nuevo marco regulatorio adaptado a la realidad del mercado laboral.
- Contribuir a generar la seguridad jurídica necesaria para el crecimiento y desarrollo.

Ruptura del diálogo y desequilibrio de poder entre los actores

El proceso de “reacomodo” del sistema de relaciones laborales, se caracteriza por la ruptura del diálogo y del modelo tripartito tradicional, especialmente luego de los sucesos ocurridos entre los años 2002 y 2003. A partir de entonces se han impuesto decisiones tomadas de manera unilateral por el Gobierno, especialmente en materias salarial (salario mínimo) y de empleo (inamovilidad laboral). El desequilibrio entre los actores se evidencia en el excesivo protagonismo del Estado como regulador y empresario, ejerciendo gran influencia en las políticas laborales, negociación colectiva y promoción de planes con la intención de introducir cambios en las relaciones de trabajo, como es el caso del Plan Guayana Socialista (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social- MINTRASS-, 2009).

⁴ El 10 de Noviembre de 2011, durante el acto de fundación de la Central Sindical Bolivariana de Trabajadores, el Presidente de la República anunciaba la elaboración de una nueva Ley Orgánica del Trabajo vía habilitante, la cual contemplaría un la vuelta al régimen de prestaciones sociales anterior a 1997 (El Universal, 13-11-2011).

Los resultados de la política de nacionalización y los experimentos fallidos de control obrero han ido en menoscabo de las condiciones laborales, eliminando o posponiendo las discusiones de las convenciones colectivas y desconociendo las estructuras sindicales (Barrios, 2011b). Resalta, además, la falta de transparencia en las cifras y resultados sobre la gestión de estas empresas. Según FEDECÁMARAS, durante los últimos cinco años se han estatizado o expropiado, con o sin pago de sus bienes, un total de 988 empresas, siendo el 2011 el año donde se han dado más casos al alcanzar los 402 (casi la mitad del quinquenio).

En el marco de una estrategia de cambio radical, el Gobierno ha dado gran importancia primero a las cooperativas como forma de organización laboral y, a partir del Plan de Desarrollo Económico y Social 2007-2013, a las "Empresas de Producción Social" (EPS). En ellas no existen jerarquías entre los trabajadores y las tareas a realizar se hacen bajo una planificación "participativa" y "protagónica". El caso de las cooperativas resulta elocuente. Según las cifras de la Superintendencia de Cooperativas, en 1988 existían 820 cooperativas en el país y para agosto de 2006 la cifra llegaba a 25.436 (Bonilla et al, 2005)⁵. Este crecimiento atendió a una coyuntura. Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE9, el número de cooperativistas en Venezuela se habría desinflado dramáticamente entre 2004 y 2010, pasando de 537.798 a 211.984, lo cual significaba un descenso de 60,5%. En 2004, los miembros de las cooperativas representaban el 5,3% de la población ocupada y en 2010 apenas llegaba al 1,8%. El movimiento cooperativista había sido impulsado por el Gobierno, especialmente entre los años 2000 y 2007, mediante un plan productivo basado en el impulso a la pequeña y mediana industria, a través de una nueva clase empresarial integrada por cooperativistas. El apoyo más fuerte se dio durante 2004 cuando el Presidente delimitó los 10 puntos del mapa estratégico de la nueva etapa de la Revolución Bolivariana, que incluía a la cogestión como una forma de crear un nuevo modelo productivo en Venezuela. Con la promulgación del Primer Plan Socialista 2007-2013 la orientación cambió y el Presidente, que antes las defendía, señaló que las cooperativas eran un "instrumento del capitalismo" y que estaban alejadas del ideal socialista. A partir de este momento el Gobierno perdía el interés en los procesos de cogestión y comenzó a animar a los trabajadores a conformar Empresas de Producción Social (EPS) para llevar a cabo las operaciones de las empresas expropiadas (Bonilla et al, 2010).

No obstante, la realidad es que las condiciones laborales de este tipo de trabajadores son similares a las de un trabajador informal: ausencia de protección social, de estabilidad y baja remuneración (Zúñiga, 2010).

Adicionalmente, el Gobierno ha impulsado figuras o instituciones que debilitan al MS, tales como: los consejos de trabajadores, los delegados de seguridad y las patrullas y milicias obreras. Frente a esta situación, resulta indispensable:

- Reestablecer el diálogo social.
- Promover formas de organización del trabajo que impulsen el empleo y la productividad.

⁵ El 52% de las cooperativas estaba dedicada a la prestación de servicios y tan sólo un 31% se orientaba a la producción (Bonilla et al, 2006).

Desempleo y empleo precario

Para el segundo semestre de 2011, el nivel de desempleo se ubica en 8,8% y el empleo formal ha elevado su participación a 56% de la población económicamente activa, la cual goza de beneficios laborales (utilidades, prestaciones sociales y vacaciones), pero estos promedios ocultan grandes desigualdades.

Aún cuando el empleo ha aumentado, éste se ha concentrado en sectores ligados al incremento de las importaciones y en el sector servicios. Mientras el comercio y los servicios personales reúnen el 55% del total de ocupados, el sector manufacturero concentra solamente al 12% y no muestra cambios sustanciales en los últimos 11 años. Entre 1984 y 2007 la importancia de la manufactura en el empleo cayó de manera casi irreversible, lo que significa que el país ha vivido un proceso de des-industrialización que ha tenido serias repercusiones sobre la competitividad, la estabilidad económica y la inversión (Vera, 2009). Los trabajadores ocupados tanto en el sector formal como en el informal conforman una masa heterogénea, con realidades, expectativas y necesidades diferentes. Cualquier iniciativa debe partir del reconocimiento de dicha heterogeneidad.

Entonces, de cada 100 nuevos empleos generados en los últimos once años, 19 fueron en el sector público, 52 en el privado -básicamente en el comercio al detal, restaurantes y hoteles y en menor medida la construcción y la manufactura-, 9 trabajadores por cuenta propia y 18 en el sector informal. En consecuencia, es posible afirmar que el país cuenta con una oferta de mano de obra abundante y con una estructura económica que tiende a generar puestos de trabajo en los sectores menos productivos de la economía (Zúñiga, 2010). Para revertir esta situación se requeriría:

- Entender la diversidad e identificar nuevas estrategias para que las organizaciones sindicales se perciban como una forma de organización legítima y efectiva.
- Centrarse en propuestas orientadas al diseño y desarrollo de políticas públicas orientadas a la creación de empleos productivos: des precarizar el trabajo.

Conflictividad laboral y sicariato sindical

La falta de institucionalidad para atender los conflictos laborales resulta un problema que amerita atención. La gran cantidad de conflictos laborales, entre los que se cuentan huelgas de hambre, huelgas de sangre o acciones extremas como la de coserse los labios y el asesinato por encargo de más de 250 dirigentes sindicales, son efectos de la falta de institucionalidad y de políticas claras (Barrios, 2011c). La imprecisión en los datos oficiales es evidente. En este sentido, en la Memoria y Cuenta del Ministerio del Trabajo de 2011, basándose en los datos de 2010, se proyectaba la ocurrencia de 30 conflictos laborales durante el año, lo que contrasta significativamente con los datos de Provea que registraban 3000 protestas, de las cuales el 40% correspondía a protestas laborales (1.200 protestas) relacionadas a aspectos como: el incumplimiento de los contratos colectivos, la no negociación de los mismos, el desmejoramiento de las condiciones

de trabajo, el despido de trabajadores, el cierre de fuentes de empleo, entre otras. Tal situación resulta caótica y desgasta a los trabajadores que protagonizan el reclamo (Lucena, 2011). Por otra parte, el "sicariato sindical" o "sindicariato" ha sido "banalizado"; prueba de ello es que los casos no figuran en los documentos oficiales: Memoria del Ministerio del Trabajo, Informe Anual de la Fiscalía General de la República. En concreto, por la forma de tratarlo, el problema no existe oficialmente (Lucena, 2011d).

Este panorama se agrava con la criminalización de la protesta, impulsada desde el Gobierno promoviendo la ejecución de 120 medidas judiciales penales en contra de trabajadores que ejercían su derecho a protesta. Estas prácticas han sido cuestionadas por organismos internacionales como la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos.

Sobre esta problemática se imponen los siguientes desafíos:

- Consolidar al movimiento sindical como un interlocutor válido para mejorar la efectividad de la propuesta.
- Generar una respuesta creativa a la situación, que permita plantear y coordinar acciones de mayor impacto.
- Insistir en la necesidad de formalizar indicadores de medición o control para el registro de la conflictividad y del sicariato sindical.
- Definir y promover políticas, programas y proyectos de carácter público para enfrentar el problema.

Convenciones colectivas

La convención colectiva ha representado una institución clave del sistema de relaciones de trabajo. Desde 2003, estos acuerdos han perdido peso e importancia disminuyendo o debilitándose cualitativa y cuantitativamente. La disminución del número de convenciones colectivas firmadas y de trabajadores amparados, la falta de cifras oficiales, el vencimiento de convenciones emblemáticas como la de los empleados públicos (7 años vencida), la de los obreros de la educación y la del sector salud (paralizadas desde 1994 y 1996, respectivamente), o la de los trabajadores del aluminio (vencida en 2009) son evidencias que permiten corroborarlo. Un gran número de denuncias así lo indican; además destacan casos como el del Metro de Caracas y de los educadores, donde se formalizan convenciones colectivas que no se corresponden con las verdaderas aspiraciones de los trabajadores. Otro caso de referencia es el del Contrato Colectivo Petrolero (2005-2007) que "desmejora las condiciones de los trabajadores petroleros y modifica el esquema o estructura histórica que caracterizó a este tipo de contrato desde 1946. El último Contrato Colectivo Petrolero, firmado en 2009, careció de negociación y el interlocutor de los trabajadores fue el Frente Único de Trabajadores Petroleros de Venezuela (FUTPV), organización que para muchos fue convenida con el patrono. En su aplicación se han violado el 70% de sus cláusulas" (Barrios, 2011b). Frente a esta situación resulta indispensable:

- Fortalecer a la Convención Colectiva como institución clave del sistema de relaciones de trabajo

- Hacer seguimiento continuo y ejercer medidas de presión para que se lleven a cabo los procesos de discusión de las convenciones colectivas.

El movimiento sindical: su pasado reciente y la necesidad de enfrentar el futuro

El período 1983-1999⁶ se caracteriza por la confrontación y ruptura entre el movimiento sindical y los sectores políticos (1985); el desgaste de la dirigencia de los trabajadores se materializa en una caída alarmante de la tasa de afiliación sindical⁷. En concreto, el movimiento sindical se estanca en una profunda crisis extendida hasta nuestros días, que lo ha debilitado haciéndolo perder capacidad y protagonismo como actor del sistema de relaciones de trabajo. A pesar de este panorama, resulta paradójico que en el marco del proceso de reforma de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) se haya logrado un acuerdo histórico entre el Gobierno, los empleadores y trabajadores, mediante un proceso de diálogo social: el Acuerdo Tripartito de Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI), suscrito el 17 de marzo de 1997, para muchos el de más trascendencia luego de 40 años del pacto de Avenimiento Obrero Patronal de 1958 (Carballo, 1997). La elección de Hugo Chávez como presidente de la República (1998) y la aprobación de una nueva Constitución a través de una Asamblea Nacional Constituyente (1999), marcan un hito en la historia contemporánea de Venezuela. A partir de esta fecha comienza un nuevo ciclo en las relaciones de trabajo así como un proceso de transformación o cambio en los actores que lo constituyen. Para algunos autores el sistema de relaciones laborales se encuentra en una etapa de "reacomodo", cuyo desenlace está todavía pendiente.

A continuación repasaremos brevemente lo ocurrido, especialmente con el movimiento sindical, durante el período 1999-2011. Uno de los sectores que viene sufriendo un proceso de cambio es el de los representantes de los trabajadores, específicamente en cuanto a las formas de organización de sus cúpulas. Durante el año 1999 (abril), la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) en congreso extraordinario ejecuta una de las reformas más profundas ocurridas en la estructura organizacional del movimiento sindical, cuando se aprueba la elección directa, universal y secreta desde las bases de todos los cargos de organización de primero, segundo y tercer grado (Lucena, 2007). A partir de esta decisión, en el año 2000 (3 de diciembre) se celebra un referéndum sindical de carácter nacional, proceso totalmente abierto donde podían participar todos los electores inscritos en el Registro Electoral Permanente (REP), con el fin de consultar a la población sobre la conveniencia o no de renovar a la CTV. La propuesta presentada por el Presidente Chávez, fue rechazada por los sectores opositores, partidos tradicionales y sindicatos adversos al Gobierno. Sin embargo el Presidente de la República terminó por imponerse y la opción del "Sí" triunfaba con un 62,02% de los votos (2.632.523) y una alta abstención de 8.569.691 votantes (76,50% de la población inscrita en el REP). Para muchos, estos resultados representaban un

⁶.Un interesante trabajo sobre la historia del sindicalismo venezolano (1920-1999) puede consultarse en Lauriño (2011).

⁷.Durante la década de los 70' se llegó a alcanzar tasas de afiliación cercana al 30% de la Población Económicamente Activa (PEA). Para el año 2001 las tasas de afiliación rondaban el 14% de la PEA (1.612.000 afiliados) (Lucena, 2003). Según Díaz (2009) a finales de 2008, la tasa de sindicalización no pasaría del 11%.

“pase de factura” por parte de la sociedad civil a las organizaciones sindicales tradicionales, las cuales eran percibidas como corresponsables de la crisis por ser apéndices de los partidos políticos como usufructuarios del poder y ejecutores de desviaciones que contribuyeron al deterioro de las instituciones públicas. Meses más tarde (octubre de 2001) se realizan las elecciones en la CTV, y se proclama como nuevo Presidente a Carlos Ortega⁸. Los resultados de este proceso terminan por desconocerse, dando más fuerza a dos fenómenos que han impactado negativamente el esquema organizativo del movimiento sindical: la fragmentación y el paralelismo⁹. La ruptura definitiva del diálogo social entre el Gobierno y sus organizaciones y la de los trabajadores se da durante 2002, luego del “vacío de poder” o “golpe de estado” (abril de 2002) y paro petrolero (2002 – 2003), cuando FEDECÁMARAS y la CTV desbordan su ámbito tradicional de poder y asumen el papel de otras organizaciones del quehacer político nacional. Luego de las elecciones sindicales de 2001 y los sucesos de 2002-2003 cobra más fuerza la tesis de crear una nueva central de trabajadores. En 2003 se creó la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). Desde entonces el Gobierno ha encabezado una cruzada para desconocer la legitimidad de la CTV y de los sindicatos tradicionales (corriente corporativista del movimiento sindical)¹⁰ negando la convocatoria de sus líderes a integrar la misión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o a la propia discusión de políticas públicas en materia laboral, tales como: el incremento del salario mínimo, la inamovilidad laboral o la firma de convenios colectivos (Lucena, 2005).

A partir de 2002 el Gobierno da inicio a una política de impulso al sistema o modelo productivo cooperativista, promoviéndolo mediante esquemas de créditos especiales y participación directa del Estado en la propiedad de empresas¹¹. Esta decisión se toma en un contexto económico, social y político particular. En cuanto a la relación de los trabajadores con los empresarios, estas se han caracterizado por una diversidad que las hacen complejas y difíciles de interpretar. Por una parte el movimiento sindical tradicional y el “no alineado” u opositor y la representación de los empleadores tienden a coincidir en sus planteamientos y posturas frente a la política gubernamental. Esta coincidencia se materializa en los paros de 2002 y 2003, durante los cuales la CTV y FEDECÁMARAS establecen una alianza *ad hoc* en torno a la situación política (Coordinadora Democrática). Sin embargo las relaciones han sido tensas en cierto ámbito especialmente a raíz del proceso de nacionalización o cambio de los esquemas de propiedad (privado a público) de empresas en diversos sectores de la economía: petrolero, eléctrico, cemento, telecomunicaciones, agrícola y alimenticio, siderúrgico, bancario, hipermercados

⁸ Para detalles sobre la situación de la CTV entre 1998 y 2001 puede verse Rincón (2005).

⁹ El fenómeno del paralelismo se hace patente en el sector educativo, dónde coexisten 11 Federaciones (Lucena, 2007). Se entiende como la coexistencia de más de una organización sindical en un determinado espacio productivo (Lucena, 2009).

¹⁰ El Registro Electoral Sindical constituido en el Consejo Nacional Electoral indica que de 2.974 organizaciones sindicales, realizaron elecciones 2.852 sindicatos, de los cuales 2.044 estaban afiliadas a la CTV, 49 a la Confederación general de Trabajadores (CGT), 34 a Codesa y 847 no confederados. CTV constituye el 70% de los sindicatos, con un porcentaje mayor en cuanto a población sindicalizada ya que incluye los de mayor tamaño (CNE-2002. Cp. Lucena, 2005, p. 12)

¹¹ En este sentido los casos de Inveval, Invepal e Invetex resultan representativos.

etc., cuya política se ha agudizado durante los dos últimos años¹². Posiciones encontradas en un ambiente de fragmentación, paralelismo y polarización¹³ que en muchos casos enfrentan a trabajadores y empresarios y en otros los alinea, al menos en cuanto a sus posturas.

La actual lucha de poderes entre el Gobierno, empresarios y trabajadores, se manifiesta tanto a lo interno de cada organización como entre las organizaciones. Dichas relaciones se dan en el marco de un contexto legal que favorece y permite que el Gobierno imponga mecanismos de control para regular las relaciones de trabajo por varias vías. Una de ellas es la creación de mecanismos normativos que enfatizan en el control al sector privado tales como: la solvencia laboral y la Ley Orgánica de Prevención y Condiciones de Trabajo (LOPCYMAT) que introduce la figura del delegado sindical, para muchos polémica si se le contrasta con la figura del sindicalista tradicional. Estos esquemas calificados como de carácter "tutelar" son, en principio, bien acogidos por la clase trabajadora que, de acuerdo al discurso gubernamental, es la "protagonista del proceso". No obstante, paradójicamente, muchas instituciones e individuos reclaman a ese mismo Gobierno "pro-trabajadores" una continua violación de la libertad y autonomía sindical y la promoción de políticas y esquemas que debilitan instituciones fundamentales de las relaciones de trabajo, como la convención colectiva, o que impulsan la precarización del trabajo como las cooperativas y las empresas de producción social.

Al revisar sus antecedentes y las relaciones laborales durante el período 1999-2011, es posible afirmar que el sistema laboral venezolano está altamente intervenido por el Estado (Lucena, 2005). Tanto los trabajadores como los empresarios y sus representantes han perdido terreno. Su legitimidad, prestigio y participación en la toma de decisiones se han visto mermadas por un proceso degenerativo de larga data y agudizado por una postura gubernamental que insiste en debilitarlo, especialmente impulsando artificialmente una estrategia de conformación de organizaciones paralelas de corte oficialista y de carácter vertical que pretenden llenar el vacío dejado por un modelo corporativista raquítrico y agotado. Los nexos de subordinación entre el Gobierno y sus agencias y los representantes de los trabajadores persisten. Por otra parte, el sector privado se ha visto constantemente presionado por un marco normativo que le impone reajustes o reacomodos en muchos casos imposibles o insostenibles, dejándole poco margen de acción y reacción. No cabe duda que el deterioro de las relaciones Gobierno-empresarios-trabajadores y de las instituciones que se ha producido en los últimos años en Venezuela, tendrá un fuerte efecto negativo en el crecimiento económico de largo plazo (Montero, 1997). El desequilibrio del poder entre los

¹²Para mediados de 2008 el Gobierno controlaba dos tercios de la rama petrolera, casi el total de la producción de cemento, cuatro quintos de la telefonía fija y la producción siderúrgica, toda la rama energética, más de la mitad de la distribución de gas doméstico, un cuarto de la banca, dos tercios de la rama de productos lácteos, 5% de los hoteles, más de un tercio de la telefonía celular y 16% del comercio de alimentos (El Nacional, 24-8-08, Cp. Maingon y Welsch, 2008).

¹³ Según informes de Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social (MINPPTRASS) al mes de diciembre del 2008 existían alrededor de 6124 organizaciones sindicales registradas. Durante el periodo 2002 y diciembre 2008 se registraron 3150 nuevas organizaciones sindicales, "esta cifra nos da la idea de que existió una política alentada desde el gobierno en extremar la polarización de las organizaciones existentes" (Díaz, 2009).

actores fundamentales del sistema de relaciones de trabajo, no es beneficioso. Esa correlación de poderes entre dos actores débiles con instituciones tambaleantes frente a un Gobierno cada vez más fuerte con instituciones que tienden a favorecerlo y con un marco normativo producto de su interpretación particular sobre el “deber ser social”, no favorecen un proceso de diálogo social y un equilibrio que permita enriquecer las discusiones y orientar al país hacia el desarrollo. La definición de un “modelo de país” traducido en una forma de Estado ejercido por un Gobierno e instituciones que contribuyan al equilibrio de fuerzas en la sociedad mediante actividades de mediación, administración de justicia o regulación, es una tarea pendiente que no puede ser resuelta por un sector de la sociedad; hace falta un acuerdo nacional que reconozca la importancia de las instituciones vinculadas a los actores del sistema de relaciones de trabajo y de su fortalecimiento. La realidad actual exige ser creativos en la concepción de un proceso de diálogo legítimo que permita tender puentes entre los distintos actores y sectores sociales. Los retos que plantea el contexto actual y la propia dinámica del sistema de relaciones de trabajo, se hacen mayores dada las características y la situación de crisis que enfrentan los actores y sus organizaciones.

El movimiento sindical en una encrucijada

El movimiento sindical a nivel mundial y regional atraviesa una crisis severa que lo ha obligado a buscar fórmulas para reanimarse; entre estas formas, destaca la creación de una nueva estructura organizativa para el sindicalismo internacional, como son los casos de la Confederación Sindical Internacional (CSI-2006)¹⁴ y de la Confederación Sindical de los Trabajadores de las Américas (CSA-2008). Estas iniciativas parten de la premisa de que un proceso de unificación fortalecería al movimiento sindical¹⁵. En este sentido la unión del movimiento se define como: “un proceso mediante el cual las distintas expresiones del pensamiento y acción de la clase trabajadora coinciden y se concertan en forma solidaria, para lograr objetivos comunes a través de una organización u organismo común, una conducción o dirección común, un programa de acción y estrategias, planes y acciones reivindicativas y de transformación social, comunes” (Moure, 2009, p.83). Se entiende que la unidad no representa un ente o medio unidimensional; su consolidación abarca tres dimensiones en las que el movimiento sindical debe avanzar: a) la unidad de acción: trabajo conjunto de varias organizaciones para defender o conquistar un derecho; b) la unidad programática: va más allá que la de acción, es más permanente e implica un plan de acción y c) la unidad orgánica: contempla la conformación de una unidad de conducción política que abarca el ámbito nacional e internacional (Abad y Goncalves, 2011). La unidad del sindicalismo mundial se ha presentado como un fenómeno progresivo. El caso de Venezuela es particularmente complejo; durante este trabajo ya se ha hecho referencia al contexto en que se desenvuelve el movimiento sindical, así como

¹⁴ Conformada por 306 centrales sindicales nacionales de 154 países, en las que representan a 168 millones de trabajadores (Central Latinoamericana de Trabajadores, 2006).

¹⁵ “El proceso de unificación surge como un imperativo de sobrevivencia de las organizaciones sindicales independientes y autónomas. Por la necesidad de potenciar a las organizaciones y reencontrar su eficiencia combativa, para reconstruir el poder de la clase trabajadora, para profundizar su compromiso histórico; político, económico, social, cultural y esencialmente para responder a los derechos y conquistas de toda la clase trabajadora” (Navarro, 2009, p. 16).

sobre su situación a nivel interno. La polarización y profunda fragmentación agravada por el paralelismo sindical es quizás una de las principales barreras a vencer. El mapa actual del movimiento sindical así lo refleja. A partir de su análisis, se identifican organizaciones de tercer grado (confederaciones) que política e ideológicamente muestran profundas diferencias: La Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV-1947), La Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV-1963), la Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA-1964), La Confederación General del Trabajo (CGT-1971), La Unión Nacional de Trabajadores (UNT-1993). A estas se han sumado recientemente nuevas iniciativas de organizaciones de trabajadores, algunas no reconocidas oficialmente: La Alianza Sindical Independiente (ASI-2002), La Central Socialista de Trabajadores (CST-2008), el Movimiento Solidaridad Laboral (MSL-2009), El Frente Autónomo por la Defensa del Empleo, el Salario y el Sindicato (FADESS-2010), y La Unidad de los Trabajadores de la Ciudad el Campo y el Mar (2011) (Abad y Goncalves, 2011). Cada una de estas organizaciones refleja particularidades que las hacen complejas, lo cual implica que un acercamiento e intercambio estará determinado por una dinámica particular de relaciones (entre organizaciones y dentro de las organizaciones). A pesar de la diversidad y de la cantidad de organizaciones el movimiento sindical se encuentra muy debilitado y con una escasa capacidad de movilización, impacto y participación en la toma de decisiones en el ámbito laboral. Además su vinculación con los partidos políticos y/o Gobierno y la baja tasa de afiliación ensombrecen aún más el panorama (Abad y Goncalves, 2011).

En la dirigencia sindical actual, existe un consenso sobre la necesidad de una central unificada, aunque no hay claridad en cómo instrumentarla. Se coincide en señalar que debe hacerse desde las bases donde los líderes se conviertan en promotores del debate. Esto pasa por superar barreras específicas: intereses particulares, voluntad política, desconfianza, formación y respeto a la libertad sindical. En general, se espera la consolidación de un movimiento sindical unitario, con conciencia de clase, con propuestas innovadoras, mejor organizado y articulado, con mayor capacidad de respuesta y sin incidencia de grupos con intereses particulares. En concreto, un movimiento autónomo orientado hacia la creación de un nuevo proyecto mediante una nueva estrategia. Para ello, es necesario pensar en la creación de condiciones para el encuentro y el debate de ideas que permitan el acercamiento entre todos los involucrados (Abad y Goncalves, 2011).

Algunos rasgos que caracterizan al movimiento sindical venezolano en la actualidad:

- Decrecimiento de la tasa de afiliación sindical: actualmente sólo un 15% de los trabajadores están sindicalizados; no obstante es posible afirmar que el fenómeno se ha extendido a lo largo del mundo, específicamente a partir de los años 80¹⁶.
- Poca población ocupada amparada por Convenios Colectivos (solo el 10%).
- Polarización del movimiento sindical: especialmente por aspectos ideológicos o de organización.

¹⁶ Sin embargo hay casos emblemáticos que demuestran que esta tendencia podría revertirse (países nórdicos, caso de la Federación Nacional de Camioneros de Argentina). La afiliación sindical ha subido en algunos países del cono sur: Argentina, Brasil y Uruguay

- Fragmentación: por diferencias en cuanto a fines y mecanismos de acción. Este fenómeno se agudiza a partir de 2002-2003, haciéndose patente la limitación de su capacidad de protesta y su debilitamiento. El paralelismo sindical agrava el problema.
- Visión de corto plazo e incapacidad de planificación y definición de iniciativas.
- Falta de unidad de acción, crisis programática y desarticulación orgánica.
- Debilitamiento de los valores y carencia de una verdadera conciencia de progreso y compromiso social.
- Crisis de liderazgo: formación insuficiente, no se vislumbra una generación de relevo.
- Pérdida de libertad y autonomía sindical.
- Dificultad para la relegitimación de autoridades sindicales: interferencia o intervención del Consejo Nacional Electoral (CNE).
- Pérdida de rumbo y desnaturalización de su esencia.

Conclusiones. El punto de partida hacia la unificación (una visión)

La complejidad del contexto internacional y nacional que implica mayor diversidad de la fuerza de trabajo, la intensificación de presiones para ser más productivos y competitivos, cambios tecnológicos y, por otro lado, la incertidumbre generada por la crisis financiera por la que atraviesan importantes economías desarrolladas¹⁷, enmarcan la definición del porvenir del movimiento sindical. El reto radica en fijar su mirada en el futuro, definiendo una visión así como un conjunto de planes y estrategias claras que contribuyan a la identificación, aplicación y medición de políticas, planes y proyectos orientados a la generación de empleos decentes, a incrementar los niveles de protección social, así como de superar el déficit y erradicar la exclusión social.

El empleo decente sólo puede existir cuando hay posibilidades de que todos los trabajadores puedan tener acceso a él y para ello es condición indispensable la presencia de un contexto económico, político y social que lo permita. Ello significa que el país debería contar con un músculo institucional y una capacidad política que permita generar las condiciones necesarias para reactivar el aparato productivo bajo la premisa indiscutible de generar empleos de calidad (Godfrey, 2003. Cp Zúñiga, 2010).

El desarrollo de la institucionalidad para enfrentar los problemas que afectan el mundo de las relaciones de trabajo pasa por el fortalecimiento del diálogo social como aspecto clave. Parte de la institucionalidad es la que se teje en torno a los trabajadores y sus representantes, lo cual plantea la necesidad de relanzar al movimiento sindical como un interlocutor legítimo, efectivo y con la suficiente envergadura para que su acción abarque tanto el ámbito nacional como el internacional con profundas y sólidas relaciones e intercambio con instituciones de amplio alcance.

La reconstrucción del movimiento sindical se plantea como un proceso de mediano (5 años) y largo plazo (15 años) y su unificación como una visión. Para lograrlo, es

¹⁷ De acuerdo a los informes de la OIT (2009) la crisis mundial generará más pobreza, más desempleo y más obstáculos para ofrecer empleo a quienes se incorporan al mercado de trabajo

necesario plantear una reconexión paulatina con las bases, lo cual permitirá centralizar las luchas laborales mediante un proceso de construcción de unidad programática y de acción (agenda común). Unirse en distintos ámbitos o circunstancias en torno a necesidades o problemas comunes plantea, como el eje de acción, la conflictividad laboral, hoy abordada de forma fragmentada. Esta conflictividad podría ser un elemento amalgamador del movimiento sindical¹⁸.

El punto de partida es la construcción conjunta de un plan estratégico con objetivos definidos: crecimiento, fortalecimiento institucional, relaciones institucionales, capacitación y formación de líderes y de generaciones de relevo, servicios de seguridad y bienestar social de los trabajadores. Este proceso debe hacerse con referencia a mejores prácticas o experiencias, definición de valores y compromiso ético de estas organizaciones que con transparencia y profesionalismo pueden ser capaces de iniciar y gestionar proyectos que beneficien a los trabajadores.

Además es necesario definir y tener claro cuál es el liderazgo que se necesita y qué método empleará este liderazgo, así como la importancia de establecer alianzas e identificar puntos en común con movimientos profesionales o de otra índole (colegios, organizaciones no gubernamentales, asociaciones civiles y organizaciones comunitarias); el movimiento sindical no puede verse ni concebirse como una fuerza aislada, impenetrable y lejana, por el contrario, debe ser percibido como una organización cercana y flexible pero a la vez lo suficientemente fuerte y robusta para que sea realmente efectiva, capaz de promover y coordinar el diálogo entre todos los actores y ampliar las barreras del tripartismo para dar cabida a un multipartismo renovado, donde cada actor asuma el rol que le compete. Se trata de construir consensos sostenibles para orientar la política a largo plazo.

En este sentido resulta clave la autonomía del movimiento sindical, cuya organización debe ser lo suficientemente sólida; para ello es clave la definición de una identidad propia, particular y diferenciadora. En la medida que esto ocurra, el proceso de despartidización del movimiento podría ser una realidad.

La negociación colectiva debe convertirse en una bandera de lucha del movimiento sindical y recuperar su estatus como la institución más importante del sistema de relaciones de trabajo; este es otro punto en el que coinciden los representantes del mundo sindical y los expertos que han abordado su diagnóstico.

Se trata de trabajar en la definición de políticas públicas así como en planes, programas y proyectos que permitan su ejecución y puesta en práctica. Entre los temas más importantes que deben ser abordados a la brevedad destacan: el bono demográfico, el diálogo social y el papel del Estado en las relaciones laborales, el empleo decente, la seguridad social, el salario mínimo, la libertad y autonomía sindical, los incentivos al sector privado, la seguridad jurídica, la conflictividad

¹⁸ Un ejemplo se observó en la jornada de protesta nacional coordinada por FADESS, realizada el 20 de octubre de 2011, la cual agrupó iniciativas en veinte (20) estados en las que participaron veintidós (22) sectores sindicales (Barrios, 2011)

laboral y el sindicariado (Derechos Humanos), así como todo lo relacionado con estadísticas/indicadores confiables en materia de trabajo y seguridad social, en general, todos los aspectos vinculados a las políticas públicas que directa o indirectamente impactan a las relaciones de trabajo, las cuales deben tener un fin claro y medible.

En este sentido, el papel de las organizaciones tradicionales resulta clave, en la medida en que sea posible extraer de su historia aprendizajes claves que sirvan de base para discutir las posibilidades presentes y futuras del movimiento sindical en un espacio de diálogo donde prevalezca el respeto y la tolerancia. Esto hará posible la identificación de acciones y programas comunes para una lucha conjunta que lo fortalezca.

Entre las premisas que podrían servir de base para un proceso de diálogo, asumiendo como visión la unificación (de acción, programática u orgánica), estarían las siguientes:

- Existe un vacío que no ha sido del todo llenado por las organizaciones sindicales. El mundo del trabajo ha evolucionado y las nuevas organizaciones deben incluir a técnicos, profesionales y trabajadores del conocimiento, integrando en un todo a los asalariados.
- La heterogeneidad y posición política o ideológica no implica que no pueda darse un proceso de diálogo franco, abierto y en el marco de la tolerancia y el respeto.
- La dirección debe basarse en principios de participación, democracia y pluralismo.
- La confianza es indispensable para la reconstrucción del movimiento sindical. Esta confianza se basa en un fuerte sentido de pertenencia y de "clase".
- El énfasis debe darse en los puntos de encuentro, como pilar de la unidad.
- Se reconoce que puede haber un método para lograr unidad de acción y programática, así como el establecimiento de mecanismos de coordinación orgánica.
- Resulta un reto la identificación de una estrategia para integrar a las bases en este proceso de fortalecimiento.
- Deben sumarse al movimiento sindical sectores no tradicionales: jóvenes, trabajadores informales, jubilados y pensionados.
- La formación y capacitación de la dirigencia sindical es un aspecto clave para su fortalecimiento.
- El fortalecimiento del movimiento pasa por consolidar un proyecto económicamente factible y sostenible en el tiempo.
- Fortalecer a la CTV es necesario para el movimiento sindical y su institucionalidad.

Bibliografía

- Abad, Clemencia y Goncalves, Ana Cristina (2011), "La unificación del movimiento sindical en Venezuela ¿una posibilidad? Memoria de Grado, Universidad Católica Andrés Bello.
- Barrios, Froilán (2011), "Balance de la Jornada Nacional de Protesta promovida por FADESS", Boletín de la Jornada Nacional de Protesta y Comunicado de FADESS dirigido a la Asamblea Nacional y al Ministerio del Trabajo de fecha 20 de octubre de 2011
- Barrios, Froilán. (2011b), "2011 y la historia reciente del contrato colectivo petrolero". *Movimiento Laborista*.
- Barrios, Froilán (2011c), "Tiempos sindicales y ritmos en política". *Movimiento Laborista*.
- Barrios, Froilán (2011c), "20 de Octubre: Jornada Nacional de Protesta". *Movimiento Laborista*.
- Bonilla, Josué (2009), "El salario mínimo en Venezuela. Algunas consideraciones generales", en *Gaceta Laboral*, Vol. 15, 1/2009, pp. 29-55.
- Bonilla, Josué; Lauriño, Luis y García, Gustavo (2010), "Crónica Laboral Documentada", *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, N°46, enero-diciembre 2010, IIES-UCAB.
- Bonilla, Josué; Lauriño Luis y García, Gustavo (2006), "Crónica Laboral Documentada", *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, N°42, enero-diciembre 2006, IIES-UCAB.
- Bonilla, Josué; García, Gustavo y Lauriño, Luis (2005). Crónica Laboral Documentada. *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, N°41, Enero-Diciembre 2005, IIES-UCAB.
- Carballo, César (1997), "Diálogo Social y Tripartismo en Venezuela. Hacia un Nuevo Modelo de Relaciones de Trabajo", *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* N° 33, Enero-Diciembre de 1997, UCAB, Caracas.
- Central Latino Americana de Trabajadores (2006), "Unidad Sindical", *Noticias CLAT*, 17.
- Díaz, Rolando (2009), "Los sindicatos en Venezuela: de la negociación a la confrontación", *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* N° 45, Enero-Diciembre de 2009, UCAB, Caracas.
- El Universal Digital (10-11-2011), "Hoy constituyen la Central Socialista Bolivariana", en www.eluniversal.com, recuperado el 11-11-2011.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2011), "Fuerza de Trabajo", en www.ine.gob.ve, recuperado en octubre 2011.
- Lauriño, Luis (2011), "Aproximación a la historia del sindicalismo venezolano 1920-1999", *Venezuela: República Democrática*, Grupo Jirahara, pp. 225-266.

- López Maya, Margarita (1991), "El BTV, parte II", en revista SIC, marzo 1991.
- Lucena, Héctor (2003), "Las Relaciones de Trabajo en el nuevo siglo", Fondo Editorial Tropykos.
- Lucena, Héctor (2005), "La Relación Gobierno Movimiento Sindical en Venezuela (1999-2004)", Labour Again Publications, en HYPERLINK "http://www.iisg.nl" www.iisg.nl, fecha de consulta 10 de enero de 2011.
- Lucena, Héctor (2007), "Las Relaciones Laborales en Venezuela", Catalá Editor /El Centauro y Asociación de Relaciones de Trabajo de Venezuela, 4ta edición.
- Lucena, Héctor (2011), "De la conflictividad laboral fragmentada a la unificada", en hectorlucena.blogspot.com (23 de octubre de 2011), fecha de consulta, noviembre 2011.
- Lucena, Héctor (2011b), "Qué consumimos y producimos. Impactos en el trabajo", en hectorlucena.blogspot.com (15 de octubre de 2011), fecha de consulta, noviembre 2011.
- Lucena, Héctor (2011c), "Un crecimiento sindical con un liderazgo polémico", en hectorlucena.blogspot.com (10 de octubre de 2011), fecha de consulta, octubre 2011.
- Lucena, Héctor (2011d), "Entendiendo las empresas recuperadas", en hectorlucena.blogspot.com (23 de octubre de 2011), fecha de consulta, octubre de 2011.
- Maingon, Thais y Welsch, Friedrich (2008), "Venezuela 2008: hoja de ruta hacia el socialismo autoritario", en revista de ciencia política / volumen 29 / N° 2 / 2009 / 633 – 656
- Martínez C., Alberto (2008), "Colombia y Venezuela: desempeño económico, tipo de cambio y relaciones estado-empresarios", en Revista de Economía Institucional, volumen 10, N.º 19, segundo semestre/2008, pp. 265-291.
- Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social (2009), Plan Guayana Socialista 2019.
- Montero, C. (1997), "Relaciones Estado-empresarios en una economía global. El caso de Chile", Nueva Sociedad, 1997.
- Moure, E. (2009), "54 años construyendo unidad". Ponencia presentada en la Asamblea de la Universidad de los Trabajadores de América Latina (UTAL), Abril, Caracas.
- Navarro, Carlos (2009), "Crisis, amenazas y desafíos del Movimiento Sindical Venezolano", Documento de información institucional sobre el Movimiento de Solidaridad Laboral.
- Rincón Noriega, Fredy (2005), "Crónica de una victoria 1998-2001", Instituto de Altos Estudios Sindicales, Caracas.

- Riutort, Matías (2008), "Algunas características del mercado laboral venezolano". *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, N° 44, Enero-Diciembre 2008, IIES-UCAB, pp.239-251.
- Riutort, Matías (2009), Ingreso, desigualdad y pobreza en Venezuela. Aspectos metodológicos y evidencia empírica". Caracas: IIES-UCAB.
- Rodríguez, Rafael (2011), "Chávez anuncia elaboración de nueva Ley Orgánica del Trabajo". *El Universal Digital* (10-11-2011), en www.eluniversal.com, recuperado el 11-11-2011.
- Urquijo, José Ignacio (2002), "El Movimiento obrero Venezolano", Edición conjunta UCAB–OIT-INAESIN.
- Vera, L. (2009), "Cambio estructural, desindustrialización y pérdidas de productividad: evidencia para Venezuela. *Cuadernos del CENDES*, Año 26, N°71, mayo-agosto.
- Zúñiga, G. (2010), "Los retos del mercado laboral venezolano, más empleos menos precarios". *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, N°46, Enero-Diciembre 2010, IIES-UCAB, pp. 35-62.