

## Mapa sindical venezolano. Organizaciones certificadas por el Consejo Nacional Electoral

Observatorio Venezolano de la Actividad Sindical  
ILDIS – FES Venezuela

AGOSTO 2019

- Las políticas rentistas que favorecieron la importación de bienes de consumo antes que la producción nacional durante el auge de los precios del petróleo causaron desindustrialización y alta vulnerabilidad ante la caída de los precios. La crisis instalada desde 2014 incluye alto déficit fiscal, caída de las importaciones, devaluación de la moneda, hiperinflación y aumento de la ocupación en el sector informal. La caída del poder adquisitivo del salario, los cierres de empresas y la informalización constituyen un contexto económico hostil para la actividad sindical.
- Pese a que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela afirma que los acuerdos internacionales suscritos por la república tienen rango constitucional y que el Estado Venezolano ha suscrito los principales convenios de la OIT, la legislación nacional y la actuación de los órganos administrativos y judiciales han limitado el ejercicio de la libertad sindical, principalmente a través de la injerencia en los procesos electorales internos y del establecimiento de obstáculos para la negociación colectiva.
- Se presentan los resultados de la Encuesta Nacional Sindical a una muestra de organizaciones sindicales cuyas elecciones fueron certificadas por el CNE entre 2014 y 2016. Se encontró una amplia presencia de sindicatos por empresa y del sector servicios, sobre todo en los servicios públicos de salud y educación. Los dirigentes sindicales muestran una alta formación y la mayoría de las organizaciones son de creación reciente (53% fueron creadas a partir de 1999). Ello puede ser indicador del éxito de la estrategia gubernamental orientada a desplazar a la dirigencia sindical tradicional. Se observa predominio de relaciones institucionales y poco conflictivas con los empleadores. Pese a que diversas fuentes muestran amplia conflictividad por motivos laborales; no es esta dirigencia sindical quien canaliza la conflictividad laboral latente en el país por el deterioro de las condiciones de vida.

# Índice

---

■ <b>Presentación</b> .....	3
■ <b>Industrialización, salarios y empleo,</b> <i>Manuel Sutherland</i> .....	4
■ <b>Libertad sindical y negociación colectiva,</b> <i>León Arismendi y Enrique Marín</i> .....	9
■ <b>Metodología de la investigación,</b> <i>Lisette González</i> .....	14
■ <b>Perfil de la organización sindical y de su liderazgo</b> <i>Jacqueline Richter - Keta Stephany</i> .....	16
■ <b>Conclusiones,</b> <i>León Arismendi - Keta Stephany</i> .....	26
■ <b>Referencias</b> .....	30



## Presentación

Durante los últimos 20 años el movimiento sindical venezolano ha sufrido grandes cambios, pero la enorme dificultad de los investigadores independientes para acceder a la información pública ha disminuido la disponibilidad de datos sobre los sindicatos y sus dirigentes. Ante esta carencia, la Fundación Friedrich-Ebert en Venezuela conocido como Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (FES-ILDIS) ha creado un Grupo de Trabajo, llamado “Observatorio Venezolano de la Acción Sindical”. Esta iniciativa, el Observatorio Venezolano de la Acción Sindical de la FES/ILDIS, se propuso la tarea de emprender una investigación a fin de obtener mayor información sobre la situación de las organizaciones sindicales en el país para elaborar un perfil sobre ellas y sus estructuras organizacionales dirigentes. En esta publicación se dan a conocer los productos de dicha investigación, con el objetivo de discutirlos con el propio liderazgo sindical e identificar y establecer, a partir del diagnóstico resultante, posibles entornos y ámbitos cursos de acción en pro de la acción y del desarrollo de la organización sindical.

La tarea emprendida no fue para nada sencilla. En primer lugar, vivimos tiempos de muchos obstáculos respecto a la libertad de expresión, al punto que ellos entorpecen seriamente la obtención de opiniones fidedignas por el temor que existe a ser penalizado por ellas. En segundo lugar, al no contar si quiera con un directorio nacional de organizaciones, la idea de realizar una encuesta con representación nacional constituyó un desafío que debió abordarse en varias etapas, como se verá posteriormente. Ahora bien, aunque el análisis de los datos arrojados por la encuesta es el principal objetivo de este informe, es un hecho que la actividad sindical no ocurre en el vacío. Por ello, la presentación de los datos está antecedida por dos capítulos en los que se resume el contexto que explica los dos grandes determinantes en los que está enmarcada la situación actual de las organizaciones sindicales: lo económico y lo jurídico.

En primer lugar, se describe el contexto económico haciendo especial énfasis en sus efectos sobre las más importantes variables del mercado de tra-

bajo: el (des)empleo, el grado de (in)formalidad y el poder adquisitivo del salario. Si bien el período más crítico en dicho contexto es posterior al tiempo de este estudio, es obligada su presentación ya que se aspira proyectar la utilidad de la información recogida en el marco de la coyuntura actual y futura. Y lo económico es una de las condiciones estructurales que más limitan la capacidad de acción de las organizaciones de los trabajadores.

De seguidas, se aborda la otra condición estructural determinante: los principales cambios en el ordenamiento jurídico y las restricciones que este ha impuesto a la libertad sindical. Este análisis del contexto legal ha sido uno de los temas que ha impulsado al Observatorio a intentar conocer la situación de los sindicatos, en especial, su relación con las instituciones que regulan sus acciones.

En la tercera parte del documento se presenta la metodología de la investigación realizada, con explicaciones sobre la construcción del marco muestral, el diseño del cuestionario y la muestra, con anotaciones sobre la experiencia del trabajo de campo.

A continuación, en la parte central de este trabajo se detallan las referencias y datos recabados a través de la recolección de información, contrastándolos en determinados puntos con información pertinente a nivel global que, los analistas, en su condición de expertos, consideran necesaria de traer a colación para poder, finalmente, entretener analíticamente en las conclusiones el conjunto de lo tratado y, cuya significación permitirá cerrar con algunas recomendaciones.

Para FES-ILDIS-Venezuela es un privilegio especial de haber podido apoyar esa iniciativa valiosa queriendo aportar a un desarrollo democrático y socialmente justo en el país. Estamos seguros que esta investigación independiente será de gran utilidad no solamente para las mismas organizaciones sindicales sino también, para varias instituciones y organizaciones nacionales e internacionales que cooperan o interactúan con el sector.

Caracas, 1 de Agosto de 2019

*Dr. Michael Langer*  
Representante y Director  
de FES-ILDIS en Venezuela



## Industrialización, salarios y empleo

*Manuel Sutherland*

Pocas personas se atreven a negar que Venezuela sufre la crisis económica más profunda de su historia. Por quinto año consecutivo, el país presentará la inflación más alta del mundo estimada en 488.865 % para el período de septiembre de 2017 a septiembre de 2018 (Asamblea Nacional, 2018). En septiembre de 2018 la inflación del mes alcanzó el 233,3 % y la inflación acumulada en 2018 roza el 115.824,2 % (Asamblea Nacional, 2018). De este modo, el país ve con estupor cómo los precios suben a diario a un ritmo de 4 % (Asamblea Nacional, 2018). Según la Comisión de Finanzas de la Asamblea Nacional, la economía se contrajo en un impresionante 50,61 % en el breve período que va desde el 2013 al 2018; una destrucción económica nunca antes vista en América (El Nacional, 2018).

Venezuela, además, posee: un déficit fiscal de dos dígitos (por sexto año consecutivo), el riesgo país más alto del mundo (más de 6.000 PB en el EMBI+ de JP Morgan), las reservas internacionales más bajas de los últimos 20 años (menos de 8.800 millones de US\$) y una tremebunda escasez de bienes y servicios esenciales (alimentos y medicinas). El valor del dólar paralelo (que sirve para fijar casi todos los precios de la economía) se incrementó en más de 9.000 % en 2018, desintegrando por completo el poder adquisitivo de la población asalariada (Sutherland, 2018).

En estas líneas, se pretende explicar, de forma breve, la manera en la cual la economía se ha ido deteriorando de manera drástica y como ha ido devorando el poder adquisitivo de la clase obrera, estimulando una depauperación absoluta (Marx dixit), sin precedentes en América Latina.

### ***El ciclo económico y las materias primas***

El ciclo económico en Venezuela se puede observar en su manifestación más inmediata y simple: las variaciones interanuales del PIB. Este indicador refleja fuertes alteraciones en el ritmo de crecimiento de la economía, con enérgicos períodos de auge y caída que determinan la volatilidad extrema de la acumulación de capital, lo que a su

vez no hace más que reflejar la fuerte variabilidad de los precios del petróleo. El «oro negro» constituye alrededor del 95% de las exportaciones en los años de auge de los precios (2012) y cerca del 65% en los años en que el precio del petróleo es muy «bajo» (1998) (Banco Central de Venezuela), es decir, cuando la renta es exigua y los hidrocarburos ofrecen una tasa de ganancia similar a la de una producción industrial normal.

El ritmo anualmente incrementado de gastos del gobierno y la hipertrofia en las importaciones hace que los precios del petróleo, cinco o seis veces más altos que los observados a inicios de la década de 2000, luzcan ahora como «bajos». En esos últimos años se hacen visibles los resultados de un proceso de desindustrialización que, en favor de un fervor importador, llegó a subsidiar (con la sobrevaluación del tipo de cambio) 99,9% de las importaciones de productos tales como leche líquida, cemento o gasolina, además de obreros (chinos en particular) para construir viviendas.

### ***La desindustrialización***

La expansión rentística duró un tiempo excepcionalmente largo y en ella se profundizaron los males que traen aparejados los estallidos repentinos en el ingreso petrolero. La industria y el agro se redujeron por efecto de un tipo de cambio inconvenientemente sobrevaluado (Kornbliht, 2016). Lo importado resultó extremadamente barato y se desincentivó cualquier esfuerzo productivo industrial o agrícola. Inicialmente, el PIB industrial registró un notable incremento (2004-2008), para luego decrecer a niveles por debajo de los de 1997, situación que se podría considerar incongruente a simple vista, ya que, en esos años de crecimiento elevado, la importación de maquinaria y equipos industriales (formación bruta de capital fijo) se quintuplicó (BCV).

Si se analiza con cifras recientes la producción de automóviles, se ve que el retroceso ha sido muy severo. Entre 2007 y 2015, dicha producción se ha desplomado en un impresionante 89%; las cifras de 2015 son casi tan bajas como las registradas en 1962, cuando nació formalmente la industria



automotriz y se ensamblaron 10.000 vehículos. Desde 2007, año en que se ensamblaron 172.418 unidades, la industria automotriz ha caído en picada: en 2015 se contrajo a su peor nivel en 53 años y ensambló apenas 18.300 unidades (Deniz, 2016). Según datos de la Cámara Automotriz de Venezuela y de la Federación Venezolana de Autopartes, el ensamblaje de vehículos en 2016 se redujo a 2.694 unidades, 83% menos que en 2015 (FAVEMPA, 2016).

La caída en la importación, que –como se dijo– causó una fuerte contracción de la oferta de bienes y servicios, se vio aparejada con una desindustrialización drástica que colaboró de manera determinante en la disminución de los bienes disponibles. Ello condujo a que el dinero inorgánico, producido en exceso, consiguiera cada vez menos productos e hiciera más explosivo aún su efecto sobre el nivel general de precios.

### ***La depauperación del salario***

En apretado sumario, diríase que las medidas económicas tomadas, a pesar del discurso ideológico que las acompaña, no emanan de los textos de Marx o de las acciones acometidas en la Revolución Rusa. El proceso bolivariano ha sido más bien una variante de las políticas económicas que derivan del llamado «rentismo petrolero» y que ya se habían experimentado en el primer gobierno socialdemócrata de Carlos Andrés Pérez (1974-1979). El componente ideológico y algunos discursos de talante antiimperialista y antiempresarial confunden a la mayoría de los analistas que estudian las alocuciones de los presidentes y no sus políticas concretas. De hecho, los abruptos aumentos salariales acometidos a mediados de 2018 podrían hacer creer a un observador superficial en una verdadera redistribución del ingreso.

Concretamente, el 20 de junio de 2018, el presidente Nicolás Maduro decretó el cuarto aumento del salario mínimo del año, ubicándolo en Bs. 3.000.000; de igual forma, también incrementó el monto correspondiente al bono de alimentación, llevándolo hasta Bs. 2.196.000. En conjunto, ambos ingresos, que corresponden al llamado «Ingreso Mínimo Legal» (IML) ascendió a Bs. 5.196.000, lo que representaba una subida de

103% (Ecoanalítica, 2018). Si comparamos este último IML con el del año 2015, podemos notar que el gobierno había incrementado el salario nominal en más de 31 mil por ciento, haciendo gala de una rústica política de ilusión monetaria. De esa forma el gobierno le hizo creer a las personas que el salario subía constantemente en aras de «protegerlo» de la guerra económica, a pesar de que ello no representaba ningún poder adquisitivo real.

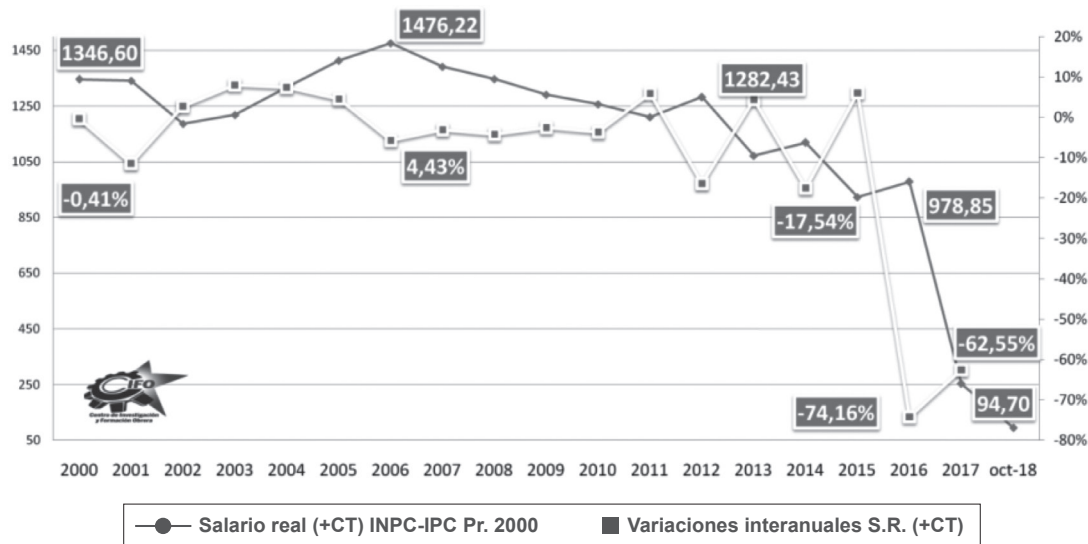
Pero dos meses después, el 21 de agosto del mismo 2018, se realizaría un nuevo aumento del IML, esta vez sin precedentes en la historia. Lo que ya para el momento era un magro ingreso mínimo (Bs. 5.196.000 mensual), se elevó a Bs.198.000.000,00. Eso correspondía a 180 millones de bolívares de la parte salarial y 18 millones bolívares para el bono de alimentación. El incremento neto total fue de 3.711,62%. Tan munificente alza fue entregada como una sorpresa benéfica en una alocución presidencial. Es de hacer notar que tan fastuoso ensanchamiento del IML se hizo igualmente con base en la emisión profusa de dinero sin respaldo en la producción o productividad que muestra la economía. Por ende, desgraciadamente, ese dinero inorgánico no podía tener otro efecto para el devenir económico que el de acelerar el ritmo inflacionario: el mes de septiembre fue el mes de mayor inflación en la historia del país: 233% y con prisa deglutió nuevamente el incremento decretado por el gobierno bolivariano.

En el gráfico 1 se revela el resultado directo de la política de expolio de la renta petrolera a través de la sobrevaluación de la moneda y la emisión de dinero inorgánico, política útil para sostener un gasto público utilizado de manera clientelar y anarquizada. El gráfico refleja la caída en 93%, entre 2016 y 2018 (septiembre), del IML que recibe la clase trabajadora en el país. Nunca antes se vivió una destrucción salarial tan profunda e inexorable. Los sueldos se han reducido al punto que en muchos casos no alcanzan para pagar el transporte requerido para ir a la oficina. Las renunciaciones son masivas, el éxodo de venezolanos para buscar trabajo en otras partes del mundo supera los 3 millones. La única esperanza de muchos es recibir alguna remesa desde el extranjero.



Gráfico 1

**Salario real más bono de alimentación (CT) hasta septiembre de 2018**

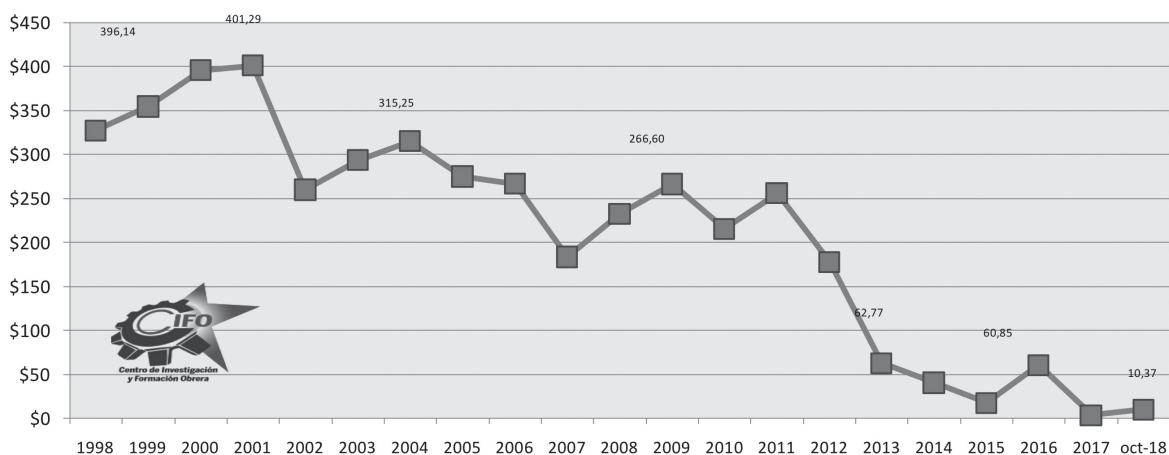


**Fuente:** Banco Central de Venezuela, Índice de Remuneraciones. Notilogía, histórico de salarios mínimos. Se tomó en cuenta el salario más el bono de alimentación, a pesar de se sólo se entrega a quienes trabajan en situación de formalidad, alrededor del 50 % de la población obrera. Año base 2000. INPC (2008-2015) e IPC (2000-2007). Para la inflación de 2016 se utilizó el guarismo conocido de 274 % que el BCV adjuntó en un informe al FMI: <http://www.finanzasdigital.com/2017/04/bcv-reporto-al-fmi-una-inflacion-274-2016/> Para el 2017 se utilizó la cifra de inflación que arroja la Asamblea Nacional (comisión de finanzas) [http://www.eluniversal.com/noticias/economia/inflacion-venezuela-durante-2017-cerro-2616\\_683471](http://www.eluniversal.com/noticias/economia/inflacion-venezuela-durante-2017-cerro-2616_683471). Para la última actualización del año 2018 se utilizó la data que ofrece la Asamblea Nacional, disponible en: <http://www.bancaynegocios.com/inflacion-de-septiembre-se-ubico-en-2333-en-venezuela>. Elaborado por Manuel Sutherland: Centro de Investigación y Formación Obrera (CIFO-ALEM).

Gráfico 2

**El IML en US\$ cotizados en el mercado paralelo**

**Salario más bono de alimentación en Venezuela a dólar paralelo**



**Fuente:** Banco Central de Venezuela, Índice de Remuneraciones. Notilogía, histórico de salarios mínimos. Se tomó en cuenta el salario más el bono de alimentación, a pesar de se sólo se entrega a quienes trabajan en situación de formalidad, alrededor del 50 % de la población obrera. Se tomó la cotización del dólar de la página de dólar Today. El cálculo a febrero de 2018. Centro de Investigación y Formación Obrera (CIFO-ALEM).



Si medimos el IML en US\$, a través de recoger la data relativa al dólar paralelo (Dolar Today), vemos algunas cosas sugestivas como que apenas en el año 2001 (con libre cambio) el salario en divisas en Venezuela era de los más altos de América latina, llegando a estar por los US\$ 400 al mes. En pleno control de cambio (2004) el IML alcanzaba los US\$ 315 y hasta el 2011 sobrepasaba los US\$ 250 mensuales. En septiembre de 2018, este mismo indicador reflejaba apenas US\$10,27 al mes, lo que no es más que el reflejo de una caída del 83% con respecto al cercano año 2013, primer año de la presidencia de Nicolás Maduro. El gráfico 2 muestra esa involución dolorosa y lamentable.

### La tasa de desocupación y el empleo por sectores

La drástica caída salarial ha tenido efectos esperables en el índice de desempleo y en los guarismos relativos a los sectores formal e informal de la economía. Es completamente predecible una tasa de desempleo relativamente «baja» ante una oferta salarial tan poco atractiva, pues muchos trabajadores no ven ningún estímulo material en ir a buscar emplearse; en pocas palabras, la venta de la fuerza de trabajo a ese precio es vista como una pérdida de tiempo.

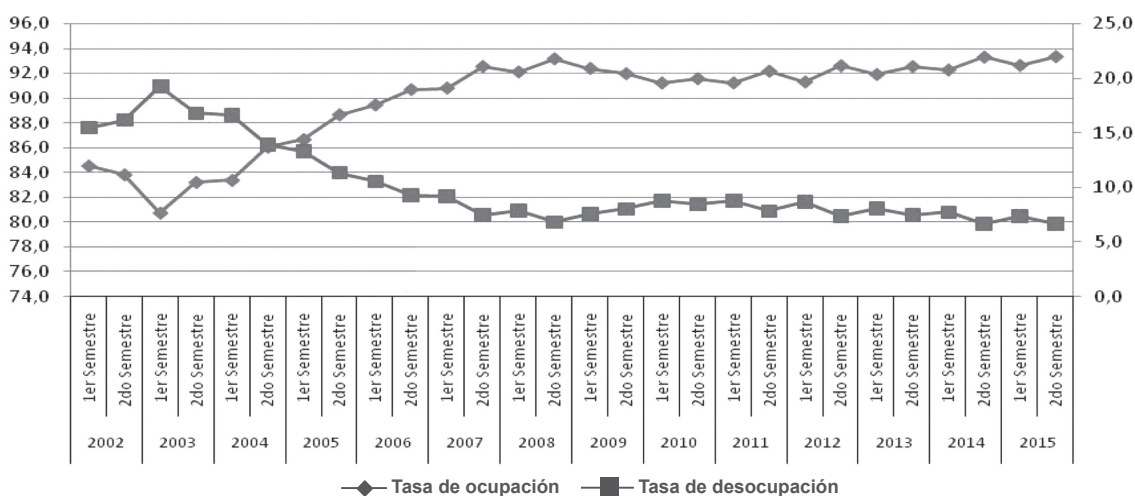
Lamentablemente, finalizado 2018, el gobierno no había publicado data actualizada en relación al desempleo. Para infortunio del lector, los datos oficiales apenas alcanzan el segundo semestre de 2015, lo cual nos indica que hay una alta probabilidad de que estos indicadores hayan retrocedido de manera importante y que eso haya estimulado una vigorosa censura estatal, prohibiendo su divulgación. Partiendo de esas dificultades, se presentan los gráficos correspondientes a lo indicado en el subtítulo:

A simple vista pareciera haber un incremento sólido en la tasa de ocupación que se elevó de 80 % para el año 2003 hasta un 93 % para el año 2015. Aparte de lo que se ha comentado en relación al bajo salario, es de hacer notar lo preocupante de la no publicación de esta data pues también pudiera estar indicando que esa tendencia se ha revertido de alguna forma, incluso a pesar de que el éxodo de obreros del país la haya favorecido. Habría que sopesar esas tendencias.

De nuevo, la escasez de datos dificulta al extremo dilucidar el alcance real del indicador antes presentado. A vuelo de pájaro pareciera una mejora constante en el índice de formalidad en el trabajo, es decir, en quienes poseen los beneficios de la ley del trabajo en un empleo formalizado. Sin embargo, es de destacar que es hart

Gráfico 3

### Tasa de ocupación y desocupación (eje derecho) porcentual



Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo. Instituto Nacional de Estadística.



preocupante la suspensión de la publicación de este indicador. En los últimos años el gobierno ha prohibido la publicación de data que indique problemas en la economía, publicando solo los datos en los cuales no puede ser criticado (cantidad de habitantes en el país, por ejemplo). Por ello, si este dato del aumento de la formalidad laboral se hubiese mantenido en el tiempo, sería extraño que no se haya seguido publicando y usando como propaganda.

Para Carlos Navarro, Presidente de la central de trabajadores ASI Venezuela y único miembro venezolano del Consejo General de la Confederación Sindical Internacional, el sector informal representa más de 50% de la población activa del país (Ángel, 2017). El señor Navarro afirma: «El último informe de la OIT y la CEPAL sobre situación del empleo mundial afirma que Venezuela es el único país en América Latina en el que creció el sector informal de la economía». Según Navarro, 9 millones de personas se encuentran entre la informalidad y el empleo precario (Ángel, 2017). Es imposible corroborar estas afirmaciones a falta de una información oficial.

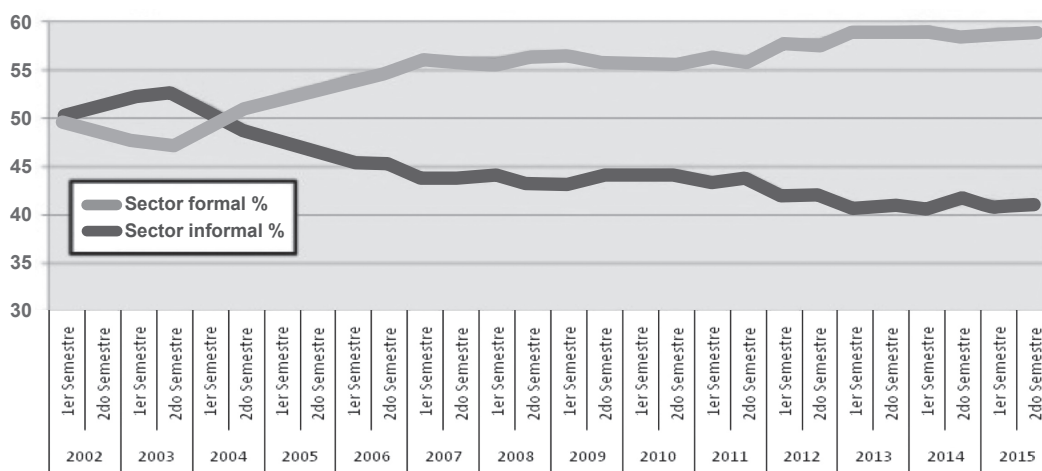
Por otra parte, se podría ver el sencillo indicador: Tasa de Actividad Laboral. En él se pudiera reflejar

a simple vista lo que a la sazón podría ser un incremento sostenido de las personas que no salen a buscar empleo o no trabajan, es decir, las personas que el INE decreta como «inactivas» porque (pudiera decirse) no tienen estímulos a buscar trabajo dada la severa caída salarial. En el gráfico 5 vemos esta situación.

Es menester recalcar el incremento sostenido en el salario nominal que ofrece a la población no versada en temas económicos una llamada técnicamente ilusión monetaria. Con el último aumento nominal del IML diríamos que el gobierno del Presidente Maduro lo ha acrecentado en 4.921.001,84%, en apenas 5 años (2013-2018), pero para ese mismo período el salario real ha caído en 91%. Ello demuestra que el incremento indispensable en el salario real no deviene de la voluntad gubernamental de decretar aumentos salariales, pues es más que evidente que estos incrementos no aumentan el poder adquisitivo de la clase obrera, sino que, basados en la emisión inorgánica de dinero, causan inflación y cierre de empresas. Por todo ello, hay que enfocarse en incrementar la producción, productividad y eficiencia. Todo ello debe lograrse a través de la lucha por condiciones que permitan que ésta se pueda desarrollar en toda su extensión.

Gráfico 4

### Tasa de ocupación por sectores

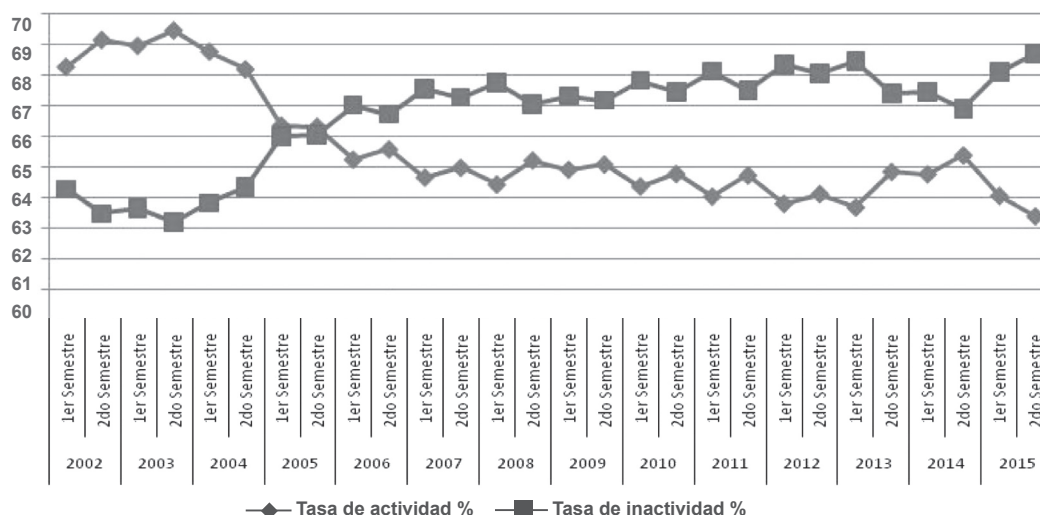


Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo. Instituto Nacional de Estadística.



Gráfico 5

Tasa de actividad e inactividad laboral (eje derecho)



Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo. Instituto Nacional de Estadística.

## Libertad sindical y negociación colectiva

León Arismendi y Enrique Marín

Para entender a cabalidad el alcance de las respuestas de los dirigentes sindicales entrevistados y la magnitud de la crisis que viven los sindicatos, conviene recordar brevemente cuáles son las normas que regulan la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho a la huelga en Venezuela y las principales violaciones de las que han sido objeto.

### La regulación de origen internacional y nacional

La libertad sindical y la negociación colectiva están reguladas por dos vías: por los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), números 87 (sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948) y 98 (sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949), ambos ratificados por Venezuela en 1982 y 1968, respectivamente; y por las normas nacionales que rigen la materia, es decir, la Constitución y un conjunto de normas legales

y reglamentarias, principalmente el Decreto Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (DLOTTT), de origen autoritario, y las disposiciones electorales dictadas por el Consejo Nacional Electoral (CNE).

Por expresa disposición constitucional, los tratados, pactos y convenciones relativos a los derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, como es el caso de los Convenios 87 y 98, «tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas en la Constitución y en las leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público». (Art. 23 de la Constitución).

No obstante, aun cuando la regulación nacional sigue en parte lo dispuesto en la de carácter internacional, ambas responden a dos modelos radi-



calmente diferentes en aspectos fundamentales y, como se demostrará a continuación, el gobierno actual ignora las normas internacionales, con el respaldo de otras autoridades y del Tribunal Supremo de Justicia.

Según el Convenio 87, los trabajadores y los empleadores sin distinción y sin autorización previa pueden constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes. En cambio, según el DLOTTT, los promotores de un sindicato deben inscribirlo en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales (RNOS) para poder obtener la personalidad jurídica, inscripción precedida de una serie interminable de obstáculos legales y reglamentarios, a los cuales se agregan los que ponen los mismos funcionarios.

Según el Convenio de la OIT mencionado, los sindicatos tienen el derecho de «...redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción...», sin intervención alguna del gobierno y con la sola obligación de respetar la legalidad (art. 3 del Convenio). En cambio, las normas naciona-

les, reforzadas por decisiones arbitrarias de las autoridades públicas, secuestraron (a favor del CNE) el derecho de los sindicatos a elegir libremente sus representantes, crearon una «mora electoral» contra los sindicatos<sup>1</sup> e impusieron una serie de obstáculos, inclusive de carácter penal, para el ejercicio de la negociación colectiva y el derecho de huelga. Muchos dirigentes han sido sometidos a juicios penales y han pagado con cárcel el ejercicio de libertades públicas relacionadas con la actividad sindical.

El siguiente cuadro resalta las diferencias entre los dos modelos sindicales: el de origen internacional y el de origen nacional.

A continuación, se expone una síntesis de las características del modelo de relaciones laborales venezolano y se puntualiza lo dispuesto sobre la libertad sindical y la negociación colectiva en la Constitución y normas legales.

### **Características y evolución del modelo de relaciones de trabajo**

Las características básicas del modelo de relaciones de trabajo venezolano, desde la Ley del

Tabla 1

#### **La libertad sindical y la negociación colectiva**

<b>Modelo de Convenios 87 y 98</b>	<b>Modelo de la legislación venezolana</b>
- Libre constitución de sindicatos, únicamente para fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores. - Sin autorización previa.	- Atribuciones y finalidades que desnaturalizan al sindicato. - Personalidad jurídica sujeta a arbitraria y abusiva inscripción que implica autorización previa.
- Libre organización y funcionamiento del sindicato. - Libre elección de sus autoridades.	- Organización y funcionamiento sometidos a numerosas restricciones legales. - Elección de autoridades según normas nacionales e injerencia de la administración.
- Libertad para negociar colectivamente como lo decidan los interesados	- Negociación colectiva torpedeada por el Estado empleador y sometida a restricciones abusivas
- Supuesto básico: amplio derecho y ejercicio de libertades públicas	- Severa restricción de libertades públicas y sanciones penales para dirigentes sindicales.

1. Se encuentran en mora electoral aquellos sindicatos cuyos dirigentes han concluido el período para el cual fueron electos y no han logrado realizar nuevos procesos electorales dentro del marco legal vigente. Esta situación les impide ejercer derechos sindicales como la negociación colectiva, entre otros.



Trabajo de 1936, son: proteccionismo en las relaciones individuales y control estatal de la actividad sindical. «De ello es evidencia la minuciosa regulación de la vida de los sindicatos y el protagonismo de la Administración del Trabajo en el procedimiento para el registro de las organizaciones y en los de negociación y huelga» (OIT, 1995)

En la referida ley, el control estatal de la actividad sindical puede explicarse desde la huella dictatorial –y militar– del régimen de Juan Vicente Gómez. A su sucesor (el General Eleazar López Contreras) le correspondió iniciar una transición hacia la democracia, pero su gobierno fue receloso del curso que podía tomar la actividad sindical a causa de sus vínculos con las nascentes organizaciones políticas. No es casual que en la ley del 36 se le hayan atribuido al Ejecutivo Nacional facultades para disolver a las organizaciones sindicales si se involucraban en actividades políticas.

En la década siguiente, durante el denominado trienio adeco, se promulgó la Constitución de 1947 (de brevísima vigencia) en cuyas normas laborales se incluyó el derecho a la libertad sindical. Con posterioridad, una vez derrocada la dictadura de Pérez Jiménez, se reestableció el mencionado derecho en la Constitución de 1961. No obstante, el régimen legal sindical injerencista de 1936 se mantuvo, sin mayores variaciones (salvo las añadidas en el Reglamento de 1974) hasta 1991, cuando se promulgó la Ley Orgánica del Trabajo, en cuyas normas hubo algunos avances, pero se mantuvo, en buena medida, el cúmulo de exigencias para la constitución y registro de los sindicatos, y el «protagonismo» o injerencia de la Administración del Trabajo en sus actividades fundamentales.

Un dato curioso y significativo en este recorrido histórico de la legislación sindical es que la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), reconocida como la organización más representativa, no haya utilizado el inmenso poder sindical y político que acumuló desde el inicio de la era democrática para derogar las referidas normas, y tampoco hay constancia de acciones concretas de la Confederación Unita-

ria de Trabajadores de Venezuela (CUTV) en esa dirección.

También llama la atención que la ratificación del Convenio 87 de la OIT se materializara en 1982, esto es: 21 años después de la promulgación de la Constitución de 1961. En otras palabras, el sindicalismo mayoritario no dio mayores señales de inconformidad con una legislación anti-sindical, quizás por la forma relativamente moderada como fue aplicada en medio del ambiente de convivencia que existió durante ese período; pero también es probable que haya sido por cierta sumisión general al poder.

Esos antecedentes son útiles para entender la paradójica participación de dirigentes sindicales en la incorporación de normas injerencistas en la Constitución de 1999 (CRBV) en nombre de la lucha contra el caudillismo, la burocratización, la ausencia de democracia interna y la corrupción en las organizaciones sindicales.

### ***Normas antisindicales y contrarias a la negociación colectiva***

Muy a pesar de lo que dispone el Convenio 87, en la C RBV se establece: 1) La obligada alternabilidad de los dirigentes sindicales y el deber de hacer declaración jurada de patrimonio (Artículo 95); 2) la intervención del CNE en las elecciones sindicales (Artículo 293, N° 6).

Por sus consecuencias, el remedio ha sido mucho peor que la enfermedad y tales disposiciones han recibido severas y reiteradas críticas de los órganos de control de aplicación de normas de la OIT, que las considera incompatibles con la libertad sindical.

El DLOTTT amplió la tendencia intervencionista y autoritaria que ya venía siendo impuesta por la práctica gubernamental, contrariando reiteradas recomendaciones de la OIT. En efecto, el referido decreto ley consagra expresamente, en contradicción con los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT:

**La deformación de la naturaleza misma del sindicato**, al mantener y acentuar la enumeración extensa de las atribuciones, finalidades y



obligaciones de las organizaciones de trabajadores y la imposición de lo que deben decir sus estatutos (artículos 365, 367, 384, 387.1), con el agravante de imponerle al sindicato finalidades y obligaciones políticas e ideológicas que no le son propias, de acuerdo con el Convenio 87. De esta manera se acentuó la injerencia del gobierno en la conformación misma del sindicato.

### **El control sobre los datos personales de los miembros de las organizaciones sindicales.**

En los trámites administrativos que debe realizar el sindicato para constituirse o renovar su documentación, se le requiere a cada paso el suministro de la lista de sus miembros, con una serie de especificaciones sobre sus datos personales. Además, la determinación de la representatividad sindical se hace, en primer lugar, con base en la lista de miembros que conste en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales (artículo 438).

### **La injerencia del CNE y el Ministerio del Trabajo en las elecciones sindicales.**

Según la Constitución, el Poder Electoral, ejercido por el CNE como ente rector, tiene por funciones «organizar las elecciones de sindicatos, gremios profesionales y organizaciones con fines políticos en los términos que señale la ley», cuyo costo deben asumir esas organizaciones (art. 293, 6). El CNE ejerció inicialmente esa competencia en forma imperativa y luego, ante las críticas de la OIT, dispuso que lo haría solo a solicitud voluntaria de las organizaciones, como lo estableció también después el DLOTTT (art. 405). Sin embargo, el CNE mantiene su control sobre las elecciones sindicales de una forma más sutil pero real, lo cual sigue siendo objeto de críticas de la OIT, pues en todo caso, de acuerdo con las normas del CNE y los artículos 403, 405 y 407 del DLOTTT:

a) Las organizaciones sindicales tienen la obligación de establecer en sus estatutos «Un sistema de votación que integre en la elección de la Junta Directiva la forma unimodal y la representación proporcional de las minorías».

b) Notificar al CNE su convocatoria a elecciones, para que sea este quien publique la respectiva convocatoria en la «Gaceta Electoral».

c) Crear una comisión electoral, con definidos términos de su actuación y con el CNE como árbitro de las decisiones electorales del sindicato, pues conoce de los recursos que se intenten contra las decisiones de esa comisión.

d) Al CNE corresponde, además, «velar» por el normal desarrollo del proceso, y eventualmente intervenir en el mismo si se lo solicitan «los interesados o interesadas».

e) La comisión electoral debe entregar al CNE la documentación del proceso realizado, a los fines de la publicación de los resultados. Aparte de la injerencia que las normas mencionadas consagran, aun cuando el sindicato no solicite «el asesoramiento y apoyo del CNE», el decreto ley complica y burocratiza la actividad electoral sindical, especialmente la de los pequeños sindicatos, que son la gran mayoría, y sobre todo de los que se encuentran en ciudades y pueblos alejados de los organismos del «poder electoral».

Además, toda la actividad electoral sindical supone cumplir con una serie de exigencias y trámites por ante el Ministerio del Trabajo, el cual utiliza un doble rasero frente a los sindicatos, según que sean independientes o promovidos por el gobierno.

Por otra parte, continúan vigentes las normas del CNE para garantizar los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras en las elecciones sindicales (Resolución N° 090528-0265, del 28-5-2009), criticadas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y por el propio Comité de Libertad Sindical de la OIT, las cuales se convirtieron en un instrumento eficaz contra la decisión de convocar a elecciones y para paralizar los procesos electorales de los sindicatos independientes mediante recursos de todo tipo.



**Exigencias inadmisibles e intervencionistas para el registro del sindicato**, el cual resulta indispensable para tener personalidad jurídica (artículo 387.1 y 518).

**La arbitraria limitación de la duración del mandato de los directivos sindicales a través de la figura abusiva de la «mora electoral»** (artículos 402, 401, 399, 395, 387.8, 384.11). De acuerdo con las normas citadas, los miembros de la junta directiva de una organización sindical deben ser elegidos por un término máximo de tres años (sindicatos y federaciones) o de cinco años (confederaciones y centrales). Vencido ese lapso sin que haya habido nuevas elecciones, los directivos quedan automáticamente «en mora» y en consecuencia solo pueden realizar actos de simple administración y, desde luego, no pueden representar al sindicato en una negociación colectiva o en un conflicto. Es decir, declarada la mora, el directivo queda inhabilitado para actuar en beneficio de su sindicato y de los trabajadores, como también para incorporarse dentro del año a la directiva provisional de una nueva organización (artículo 387.8). Además, a partir de ese momento, nace un círculo vicioso que dificulta la celebración de nuevas elecciones sindicales. La «mora electoral» fue una creación de la administración, avalada por el Tribunal Supremo de Justicia, que después encontró un nicho en el DLOTTT. Esa «mora electoral» conduce en la práctica a la parálisis sindical, aunque paradójicamente no ha perjudicado a organizaciones sindicales oficialistas que no han celebrado elecciones. Para éstas la «mora» no existe.

**Obligatoria auditoría de las cuentas sindicales por el ente contralor del Estado y obligación de los directivos sindicales de hacer una declaración jurada de bienes** (arts. 416 y 417 respectivamente). El DLOTTT impone estas normas como si el sindicato fuera un ente público y sus directivos fueran funcionarios públicos, lo cual revela la concepción oficial del sindicato en Venezuela, radicalmente contraria a la del Convenio 87.

**Discriminación e injerencia por motivos políticos:** El Convenio 98 protege contra todo acto de discriminación en el empleo, en especial (pero no únicamente) cuando este se condiciona a que el trabajador no se afilie a un sindicato o se retire del mismo, o se pretenda despedirlo por motivos sindicales. La discriminación en el empleo por motivos políticos, especialmente por actividades sindicales, la injerencia de todo tipo en los sindicatos de trabajadores y el paralelismo sindical, así como el acoso y hasta el sicariato, han sido elementos constantes durante este régimen. En Venezuela el fuero sindical ha sido una institución importante, pero el mismo no ha sido respetado en muchas ocasiones.

**Trabas a la negociación colectiva.** Finalmente, el Convenio 98 obliga al Estado a promover la negociación colectiva, actividad que los representantes de empleadores y trabajadores deben poder desarrollar libremente, sin injerencia del mismo. Sin embargo, el gobierno y su administración han puesto una serie de trabas a la negociación colectiva, entre ellas, la figura de la «mora electoral», ya mencionada, pero también la negativa a negociar de parte de los entes estatales y las empresas públicas, así como figuras antijurídicas tales como la «homologación» de la convención colectiva, también criticada por los órganos de control de aplicación de normas de la OIT.

En síntesis, aunque el DLOTTT reproduce disposiciones del Convenio 87 (con omisiones significativas), existe una evidente inconsistencia entre ambos conjuntos normativos. El DLOTTT tiene una enorme carga de intervencionismo estatal, incompatible con la independencia y autonomía de las organizaciones sindicales, que son consustanciales a la libertad sindical (Convenio 87). Ese conflicto debe resolverse como se indica en el artículo 23 de la CRBV que, como señalamos al principio, atribuye su misma jerarquía a los convenios internacionales ratificados por el país relativos a los derechos humanos, y los declara de aplicación preferente si fueren más favorables al ejercicio de los respectivos derechos.



## Metodología de la investigación

Lisette González

La primera dificultad para llevar a cabo un estudio sobre las organizaciones sindicales en Venezuela es la ausencia de un directorio donde conste siquiera un listado de las existentes, asunto que no es ajeno a la situación vivida por el movimiento sindical en los últimos años. A ello se le suma la imposibilidad de acceder a los registros que mantiene el Estado Venezolano sobre la actividad sindical en el país. Por tal motivo, se tomó la decisión de circunscribir el estudio a aquellas organizaciones que han celebrado elecciones de acuerdo con los parámetros establecidos por el CNE, cuyo nombre, por aparecer en gaceta, es de acceso público. Ello ofrece la posibilidad adicional de caracterizar una población que ha podido responder a los engorrosos requisitos impuestos por dicho consejo.

Se comenzó, entonces, con la creación de un listado nacional de sindicatos a fin de estimar su número y poder construir un marco muestral para la selección de los posibles a encuestar durante el curso de la investigación. En el presente capítulo describiremos brevemente el procedimiento utilizado en cada una de las fases del diseño de la investigación y presentaremos un reporte de los resultados obtenidos en el campo.

### Diseño de la Muestra

Para la construcción de la muestra se comenzó con la creación de una base de datos que registra todas las elecciones sindicales publicadas en las Gacetas Electoral del CNE entre los años 2010 y 2016. Es un registro de carácter nacional, pero que incluye únicamente a los sindicatos que realizaron elecciones en ese lapso. La base de datos contiene la siguiente información: número y fecha de la gaceta, fecha en que se realizó el proceso electoral y nombre del sindicato. La base de datos consolidada cuenta con un total de 2.440 procesos electorales publicados en el período, cuya distribución por año de publicación se presenta en la tabla 2:

En estos 2.440 procesos electorales participaron 2.376 organizaciones sindicales, la gran mayoría de ellas con una sola elección registrada en el período (2.312 sindicatos, el 96%) y solo un 2,7% registró dos elecciones entre 2010 y 2016

Año	Frecuencia	Porcentaje
2010	2	,1
2011	286	11,7
2012	403	16,5
2013	501	20,5
2014	437	17,9
2015	508	20,8
2016	303	12,4
<b>Total</b>	<b>2440</b>	<b>100,0</b>

(64 organizaciones sindicales). La base de datos consolidada logró identificar, por tanto, 2.376 organizaciones sindicales que realizaron elecciones publicadas en la Gaceta Electoral del CNE.

De este conjunto de organizaciones sindicales registradas, se acordó tomar como población del estudio aquellas que realizaron procesos electorales en los 3 últimos años, puesto que así se incluiría a todas las organizaciones sindicales que se encuentran formalizadas ante el CNE y por ser las que ofrecen mayor posibilidad de seguir activas. Por ello, se seleccionaron solo los procesos electorales registrados a partir de 2014 y ello dio como resultado una población de 1.248 organizaciones sindicales.

Para el cálculo del tamaño de la muestra se utilizó la fórmula de muestreo aleatorio simple para poblaciones finitas que se presenta a continuación:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N-1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

N = el tamaño de la población (1.248)

Z = valor para estimar la muestra con un 95% de confianza (1,96)

p = proporción a estimar en la investigación (al no tener estimaciones previas, se optó por colocar el máximo: 0,5)

q = 1-p

e = error de estimación (5%)



Con estos parámetros el tamaño de muestra obtenido es **294 organizaciones sindicales**. Estas organizaciones fueron seleccionadas al azar de las organizaciones listadas en la base de datos construida a partir de las Gacetas Electorales mencionadas previamente.

### **Diseño del instrumento**

Para el diseño del instrumento se realizaron sesiones de discusión con miembros del Observatorio Sindical y con dirigentes sindicales gracias al apoyo del Instituto Nacional de Altos Estudios Sindicales (INAESIN) y del Instituto para el Desarrollo de la Gerencia Sociolaboral (IDEGES). El proyecto quería obtener información sobre los siguientes elementos:

- Perfil del dirigente sindical (características socio-demográficas, nivel de instrucción, experiencia sindical)
- Perfil de la organización sindical (tiempo de funcionamiento, número de afiliados, participación en federaciones, composición de la junta directiva, sector y rama de actividad al que pertenecen los trabajadores afiliados, existencia o no de paralelismo sindical, fecha de las últimas elecciones, vigencia de la convención colectiva).
- Funcionamiento de la organización sindical (formas de comunicación utilizadas, frecuencia y motivos de las asambleas, situación económica del sindicato, participación de los trabajadores en la toma de decisiones).
- Relación con el empleador (existencia de conflictos colectivos, motivos).
- Elecciones sindicales (cuántos procesos electorales se han realizado siguiendo la normativa del CNE, problemas y duración de los trámites con este, o para acordar la comisión electoral).  
Relación con el Ministerio del Trabajo (tiempo del trámite para inscribirse en el registro Nacionales de Organizaciones sindicales, modificaciones en los estatutos necesarias para realizar este trámite).
- Militancia política (existencia de militancia partidista en el liderazgo sindical, partidos políticos en particular).
- Una vez discutidas las preguntas concretas en diversas sesiones de trabajo se realizó una prueba piloto con la primera versión del instrumento en

organizaciones sindicales de Caracas y, luego de ciertas correcciones, el instrumento quedó listo para ir al campo (Ver Anexo).

### **Realización del trabajo de campo**

La realización de las encuestas a los sindicatos fue encomendada al Centro de Investigación Social (CISOR), el cual cuenta con equipos de encuestadores y supervisores a nivel nacional. La tarea comenzó con la búsqueda de información de contacto con los sindicatos seleccionados en la muestra, puesto que esta información no se publica en las Gacetas Electorales del CNE. En algunos casos, se buscó el contacto a través de las federaciones regionales u organizaciones gremiales. En el caso de sindicatos de empresas, se recurrió a búsquedas en la web de la sede del empleador.

El primer hallazgo al inicio del campo fue la constatación del cierre de empresas cuyos sindicatos habían sido seleccionados para la muestra. En 11,7% de los casos, la empresa se encontraba cerrada. Adicionalmente, un número importante de organizaciones no pudo ser localizado (23,3%) y, por último, se registró un alto rechazo producto del clima de miedo imperante entre los dirigentes sindicales: 17% de las organizaciones rechazaron la entrevista.

En virtud de estas vicisitudes en el campo, se lograron 123 entrevistas. Para tratar de aumentar este número se realizaron entrevistas a 8 organizaciones sindicales adicionales que se encontraban registradas dentro de la base de las Gacetas Electorales del CNE y de las que se tenían contactos previos. En total, la encuesta cuenta con 131 casos.

Para estimar la magnitud del error en la muestra alcanzada se aplicó nuevamente la fórmula antes descrita, pero suponiendo que el cierre de empresas registrado en campo es representativo en el conjunto de la población. Por ello, el tamaño de la población disminuiría a 1.104 empresas. Con esta población, el error de estimación con la muestra lograda sería de 8,04%, lo cual se encuentra dentro del margen aceptable para una encuesta social.



## Perfil de la organización sindical y de su liderazgo

*Jacqueline Richter - Keta Stephany*

Por las razones expuestas en el capítulo anterior, esta investigación se circunscribe a las organizaciones sindicales que lograron realizar elecciones, bajo la rectoría del CNE entre 2014 a 2016, ambos inclusive. Dado que la certificación de este organismo ha pasado a ser un requisito esencial tanto para negociar con el empleador como efectuar negocios jurídicos, hay un esfuerzo general del mundo sindical por lograrla. No todos lo han conseguido. A las organizaciones que lograron llevar las elecciones a cabo se les llama aquí certificadas.

A continuación, se presenta la información en tres grandes rubros: la distribución geográfica, sectorial y política de las organizaciones, el perfil del dirigente y el de su sindicato. Los hallazgos nos permiten presentar no solo esos perfiles, sino también ciertos rasgos que expresan tendencias

históricas de las organizaciones sindicales y su dirigencia en el país. Asimismo, estos hallazgos dejan en el aire algunas incógnitas acerca de los rasgos de aquellas organizaciones sindicales que no han podido efectuar sus procesos electorales.

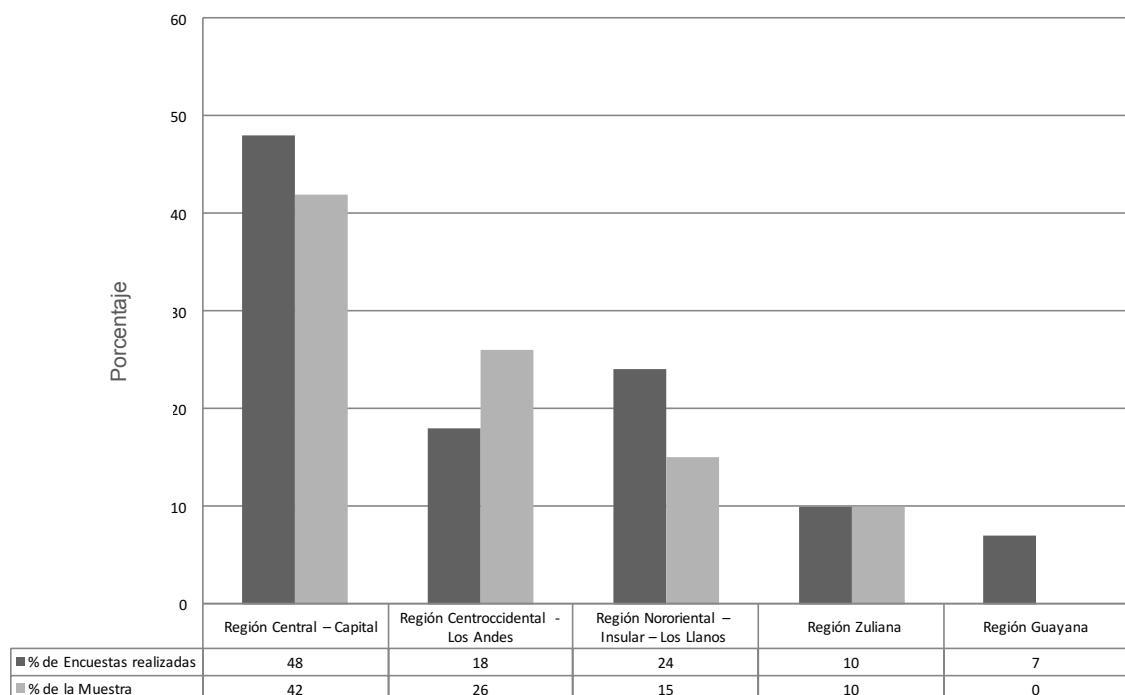
### Mapa geográfico, sectorial y político

Para lograr una visión funcional de la distribución geográfica de las organizaciones sindicales consideradas, se decidió agrupar convencionalmente los estados del país en cinco regiones:

- Región Central-Capital: Aragua, Carabobo, Cojedes y Distrito Capital, Miranda y Vargas
- Región Centroccidental-Los Andes: Falcón, Lara, Portuguesa, Yaracuy, Mérida, Táchira, Trujillo, Municipio Páez de Apure

Gráfico 6

### Comparación de la distribución geográfica de la muestra con las encuestas realizadas



Fuente: elaboración propia.



- Región Nororiental-Insular-Los Llanos: Anzoátegui, Monagas, Sucre, Nueva Esparta, Apure, Guárico
- Región Zulia: Zulia
- Región Guayana: Amazonas, Bolívar, Delta Amacuro

Tanto en la muestra original como en las encuestas realizadas la mayor concentración de sindicatos está en la región Central-Capital; pero hubo una mediana modificación de la distribución en las encuestas realizadas en la región Centro Occidental y en la Nororiental-Insular-Los Llanos en comparación con la muestra original.

Como se puede observar en el gráfico, no se realizó ninguna entrevista en Guayana y ello se debió a que fue imposible contactar a los sindicatos seleccionados en la muestra. La ausencia de esta región es importante por ser un gran complejo industrial y además por tener en su seno la minería, que cada vez cobra más relevancia en nuestro país. No obstante, respecto a lo primero, hay que acotar que la muestra no contenía ningún sindicato de las empresas básicas, porque no habían

efectuado elecciones en el periodo seleccionado. El caso de la minería sí formaba parte de la muestra, concretamente el Sindicato Unión de Trabajadores Revolucionarios de la Industria del Oro, Diamante, Caolín, Cuarzo, Conexos y Similares (SUTRIODICS), pero no fue posible localizar a sus representantes. Los otros sindicatos que tampoco fue posible localizar en la región, correspondían a sectores bien representados en las otras regiones, en el especial, del sector educativo.

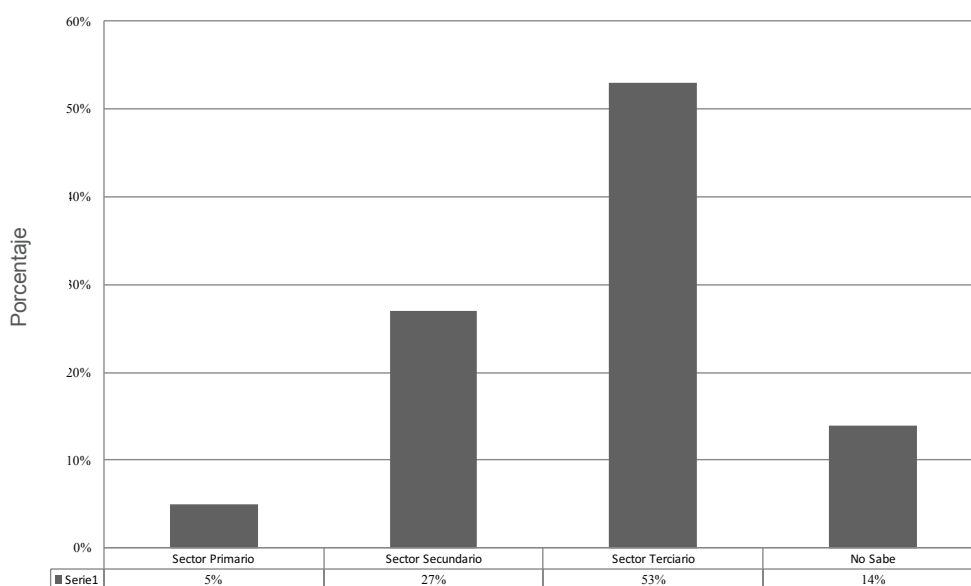
Los sectores entrevistados para esta investigación fueron: industria, petróleo, telecomunicaciones, construcción, transporte, comercio, banca, administración pública, eléctricos, salud y educación.

En términos de los tres sectores de actividad económica, el sector servicios fue el que obtuvo una mayor representación, lo que se corresponde con el hecho de que es el que aglutina tradicionalmente la mayor sindicalización en el país. Educación y salud, en particular, tienen una presencia significativa en esta investigación, pues concentran el 36% de la muestra.

En un país, cuya economía es esencialmente terciaria, es lógico que la sindicación tienda a con-

Gráfico 7

Distribución por sector económico



Fuente: elaboración propia.



centrase en el sector servicios, y especialmente en los servicios públicos. En Venezuela, la tasa de sindicación de los años 90 era del 23% de los asalariados, pero llegaba casi al 60% en el sector público (OCEI, varios años). Los datos de las elecciones sindicales del 2001 reportaron que el 80% de los afiliados a sindicatos eran del sector público donde, si bien también hay industrias, domina el sector servicios (Iranzo y Richter, 2005a). En el universo en estudio, esta tendencia se mantiene, pues el 53% de los sindicatos corresponde al sector servicios, sin obviar que casi un 30% se ubica en el sector secundario, a pesar de la gran destrucción de empleo en ese sector.

En el universo estudiado casi 1/3 de los sindicatos son del sector secundario, como se observa en el gráfico 2, lo que es una representación coherente con su peso a nivel nacional. Estos sindicatos se concentran en las zonas tradicionales de los complejos industriales del país, es decir, que no ha habido ningún nuevo desarrollo industrial.

Ese casi 1/3 de sindicatos que pertenece al sector secundario y que lograron la certificación

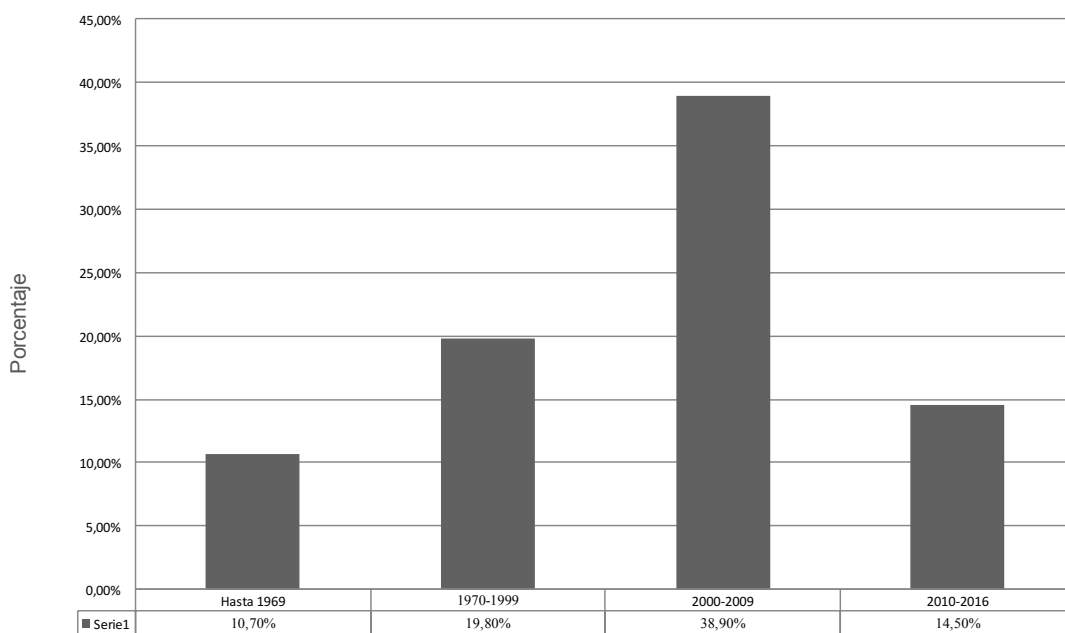
del CNE, nos refiere a esa parte de la industria que aún queda viva en el país. Los datos oficiales reportan que desde 1999 a 2016, la figura del empleador redujo su peso a la mitad dentro de la población económicamente activa (INE, varios años). Los que sobreviven nos dan cuenta de espacios con sindicatos activos, interesados en mantenerse al día para poder seguir negociando colectivamente, como se confirma más adelante.

El 54% de los sindicatos se formó después del año 2000, es decir, los sindicatos estudiados en su mayoría forman parte de la estructura sindical promovida por el gobierno para sustituir a la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV).

Desde el 2004, la estrategia gubernamental fue dismantelar y desplazar el sindicalismo afiliado a la CTV, para lo cual se fue creando toda una estructura sindical paralela (Iranzo y Richter, 2005a). Los datos oficiales de las elecciones del 2001 reportaron 2.974 organizaciones sindicales, 2.044 de ellas pertenecían a la CTV, lo cual no dejaba ninguna duda su carácter mayoritario (CNE, 2002). Los últimos datos disponibles del

Gráfico 8

Año de fundación de las organizaciones sindicales



Fuente: elaboración propia.



Ministerio del Trabajo dan cuenta de más de 8 mil organizaciones sindicales. Ello implica que en los últimos tres quinquenios se ha triplicado la estructura sindical del país a pesar de la reducción del número de empresas y a pesar de que no ha aumentado el número de trabajadores afiliados. Estos datos confirman el paralelismo como política de Estado para desplazar a las organizaciones que no le son afectas.

El paralelismo sindical fomentado por el oficialismo luego de su derrota en las elecciones de la CTV del 2001, terminó en muchos casos sustituyendo los sindicatos anteriores al 2000; es decir, logró su objetivo de imponer, en un número muy importante de empresas en el país, a sindicatos de la corriente oficialista. Además de estos sindicatos paralelos existen los sindicatos patronales o de “malletín”, sin bases propias. Muchos de esos sindicatos forman parte de la cifra de 8 mil organizaciones sindicales registradas en el Ministerio del Trabajo.

El 82% de los encuestados son sindicatos de empresas, lo cual refleja la tendencia histórica de sindicalización a este nivel, con poca presencia de sindicatos profesionales o por rama de actividad económica. No obstante, son sindicatos que en su mayor parte cuentan con el respaldo de una federación, pues el 65% de los sindicatos están afiliados a alguna de ellas.

## Perfil del dirigente sindical

### *Presencia femenina*

El dirigente sindical sigue siendo mayoritariamente masculino. Solo el 21,4% de las organizaciones sindicales encuestadas son lideradas por mujeres.

Los datos de la década de los noventa reportaban una mayor sindicalización de las mujeres que la de los hombres en el sector terciario, comparando su tasa de sindicación con su tasa de actividad. Sin embargo, la participación femenina en la actividad sindical, solía reducirse en muchos casos a cargos subalternos dentro del sindicato, con mucha mayor dificultad que los hombres para abrirse paso hacia los espacios de más responsabilidad y relevancia. En este sentido, ese

porcentaje representa un cierto progreso respecto a estudios previos (Iranzo y Richter, 2005b).

### *Rasgos etarios*

Un cambio más sensible se puede resaltar en lo relativo a la edad de la dirigencia sindical que compone este universo. Los estudios de los años noventa enfatizaban la pérdida de interés por parte de los jóvenes hacia la actividad sindical y se proyectaba una dirigencia envejecida, sin generación de relevo. En cambio, en esta encuesta, se nos muestra que una clara mayoría de la dirigencia sindical entrevistada tiene por delante todavía un buen trecho de vida productiva: el 70% de los entrevistados es menor de 55 años. De estos, un tercio puede ser considerado como una generación de relevo, pues está integrado por dirigentes menores de 45 años.

### *Educación formal y formación sindical*

La mayoría de los dirigentes sindicales ha dedicado tiempo y esfuerzo a su preparación. El 98,5% sacó el bachillerato, un tercio tiene además de bachillerato, nivel técnico y 26,7% son universitarios. Se trata de trabajadores calificados, con voluntad de crecimiento personal. También se observa un esfuerzo importante en su formación sindical, ya que un 74% ha participado en cursos sindicales.

Contrasta con este esfuerzo personal de formación que el principal mecanismo alternativo de comunicación del dirigente con sus bases siga siendo la cartelera; no hay innovación al respecto a pesar de haber tantos otros recursos de comunicación y, hoy en día, el boom de las redes sociales.

### *El ascenso en la carrera sindical*

El 30% de los encuestados tiene más de 14 años de experiencia y alrededor del 50% tiene menos de 10 años. El 70,2% de ellos ha ejercido un máximo de dos cargos y el 40,5%, uno solo. Esto indica que la mayoría de los secretarios generales que lograron sortear la mora electoral, iniciaron su actividad sindical en el período chavista y que comenzaron su carrera sindical en los cargos de



mayor responsabilidad, si consideramos el número de años en la actividad sindical.

### **Militancia política**

La mayoría de los encuestados se declaró independiente políticamente. Sin embargo, es significativo que el 39% reconoce tener militancia, la cual es oficialista en el 94% de los casos. Esta participación política es alta en comparación con la militancia de la población en general y es coherente con el inicio en la actividad sindical en cargos de mayor responsabilidad. Resulta revelador que de los sindicalistas que logran hacer elecciones y registrarse en el RNOS, solo 6% militan en la oposición, pertenecen a educación y salud, sectores que han mostrado alta conflictividad laboral.

### **Tipo de liderazgo**

En las asambleas, según los propios secretarios generales, un 44% de las bases participa para manifestar algún conflicto con el patrono, aunque ellos las convocan principalmente para asuntos rutinarios y 1/3 de las asambleas son informativas. Es decir que son los trabajadores, antes que el dirigente, los que plantean el conflicto; el dirigente sindical mantiene un trato poco conflictivo con el patrono.

El 99,2% de los entrevistados, manifestó que los trabajadores participan en las decisiones del sindicato. Este resultado obedece a la alta deseabilidad social de la pregunta.

Otro rasgo revelador del tipo de liderazgo, es el hecho de que el 95,4% de los dirigentes sindicales encuestados tiene permiso sindical a tiempo completo. Ello refuerza la idea de unas relaciones laborales institucionalizadas.

Dato también significativo es que, estando al día con las elecciones, es decir, con pocos años en los cargos, hay cargos vacantes en las juntas directivas, por renuncia en primer lugar y por migración en segundo lugar. Esto habla del impacto de la crisis y su capacidad de torcer proyectos de vida tan comprometidos como es el de la actividad sindical.

### **Formalismo en la relación con el Estado**

El 81,7% de los encuestados dice que lo más importante para hacer elecciones es cumplir con los requisitos del CNE, lo que proyecta una mentalidad poco crítica ante instrucciones del Estado que constituyen una intromisión en los asuntos del sindicato, autónomo por naturaleza. Es decir, se observa muy poco espíritu crítico frente al hecho de tener que dedicar tiempo y recursos para cumplir con unas exigencias que impone el Estado. De hecho, esta dirigencia convoca asambleas principalmente por razones de la vida rutinaria del funcionamiento del sindicato: para presentar informe de gestión, lo que le permite cumplir con las exigencias del RNOS, cuyos requisitos para inscribir a las organizaciones sindicales han sido reiteradamente cuestionados por los órganos de control en la aplicación de normas de la Organización Internacional del Trabajo.

### **Perfil de las organizaciones sindicales**

La mayoría de las organizaciones sindicales son jóvenes, podríamos decir que están iniciando su edad adulta, pues fueron fundadas a partir del 2000. Por lo tanto, no es la estructura sindical tradicional que se desarrolló en el siglo XX, en particular a partir de 1958. Sin embargo, como se verá de seguidas, estas organizaciones sindicales reproducen gran parte de lo que han sido los rasgos históricos del sindicalismo en el país.

### **Tamaño de los sindicatos**

El IV Censo Económico 2007-2008 del INE, clasificó las empresas de la siguiente manera:

- Gran empresa con más de 100 personas ocupadas
- Mediana empresa superior entre 51 y 100 personas ocupadas
- Mediana empresa inferior entre 21 y 50 personas ocupadas
- Pequeña empresa superior entre 5 y 20 personas ocupadas
- Pequeña empresa inferior entre 1 y 4 personas ocupadas



Dicho censo reportó que el 75% de los trabajadores se ocupaban en pequeñas empresas, siendo muy minoritario el empleo en las grandes. Pero el patrón de sindicación siempre ha sido completamente inverso, porque tiende a concentrarse en las grandes empresas: los datos disponibles de la década de los noventa reportan que el 90% de los afiliados a un sindicato trabajaban en empresas que ocupaban más de 100 trabajadores (OCEI, 1994-1998). Esto ha sido tradicionalmente así en virtud de que, existiendo pocos sindicatos de rama o de sector de actividad que podrían negociar con gran fuerza, es la gran empresa la vía más directa para contar con mayor poder dado el número de afiliados. Asimismo hay que considerar el interés de los grandes empresarios de contar con un interlocutor válido que permita canalizar el conflicto obrero patronal.

Esa tendencia se mantiene, pues el 78% de los dirigentes sindicales señalan que su organización sindical se encuentra en empresas privadas o em-

presas o entes públicos que ocupan más de 100 trabajadores y además el 76% de las organizaciones sindicales afilia a más de 100 trabajadores, como puede observarse en el siguiente gráfico.

El hecho de que un 21% de los sindicatos tenga más de mil trabajadores tiene que ver con la alta presencia en el universo en estudio de sindicatos pertenecientes a los sectores de la salud y de la educación. Solo SUNEPSAS (salud) afilia a 25 mil trabajadores.

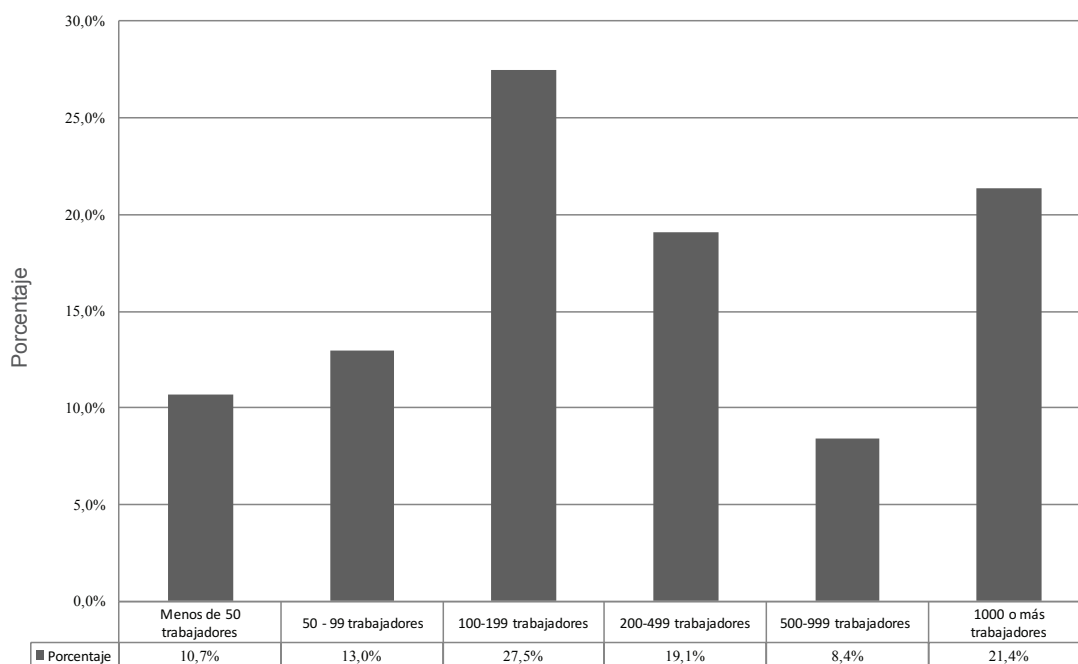
### **Peso de la negociación colectiva**

La estructura sindical por empresa obviamente convive con una negociación colectiva en el mismo nivel. Ello también refleja un rasgo tradicional, pues históricamente la mayoría de las convenciones colectivas han sido de empresa.

Las organizaciones sindicales encuestadas han negociado una convención colectiva y la mayoría de esas convenciones están vigentes.

Gráfico 9

### **Tamaño de los sindicatos**



Fuente: elaboración propia.



Los últimos datos disponibles en la Memoria y Cuenta del Ministerio del Trabajo de 2013 reportan 448 convenciones colectivas homologadas, siendo 409 del sector privado. La cantidad de sindicatos del sector público que ha negociado es muy inferior a lo que es el universo de sindicatos de dicho sector en el país. El sector público, que comprende la administración pública centralizada, descentralizada y las empresas del Estado, por los datos deberían reportar más de 100 convenios colectivos celebrados en los últimos tres años, si todos sus niveles negociaran. Es decir, los datos recolectados confirman que se negocia muy poco en dicho sector, pues las tres últimas memorias disponibles reportan pocos convenios del sector público. En el sector privado hay mayor negociación, debido entre otras razones, a un mayor profesionalismo en el desarrollo de las relaciones de trabajo y a que la administración del trabajo presiona a las empresas privadas que no son cercanas al gobierno. Ello se evidencia en los 15 puntos de diferencia entre sector privado y público a favor del primero en relación con la vigencia de su convenio colectivo.

La vigencia del convenio colectivo y el hecho de que un tercio de las asambleas sean convocadas para la discusión de propuestas para la negociación colectiva permiten corroborar que el esfuerzo de las organizaciones sindicales de conseguir la certificación del CNE tiene como objetivo habilitarlas para negociar colectivamente y obtener mejoras en las condiciones de trabajo.

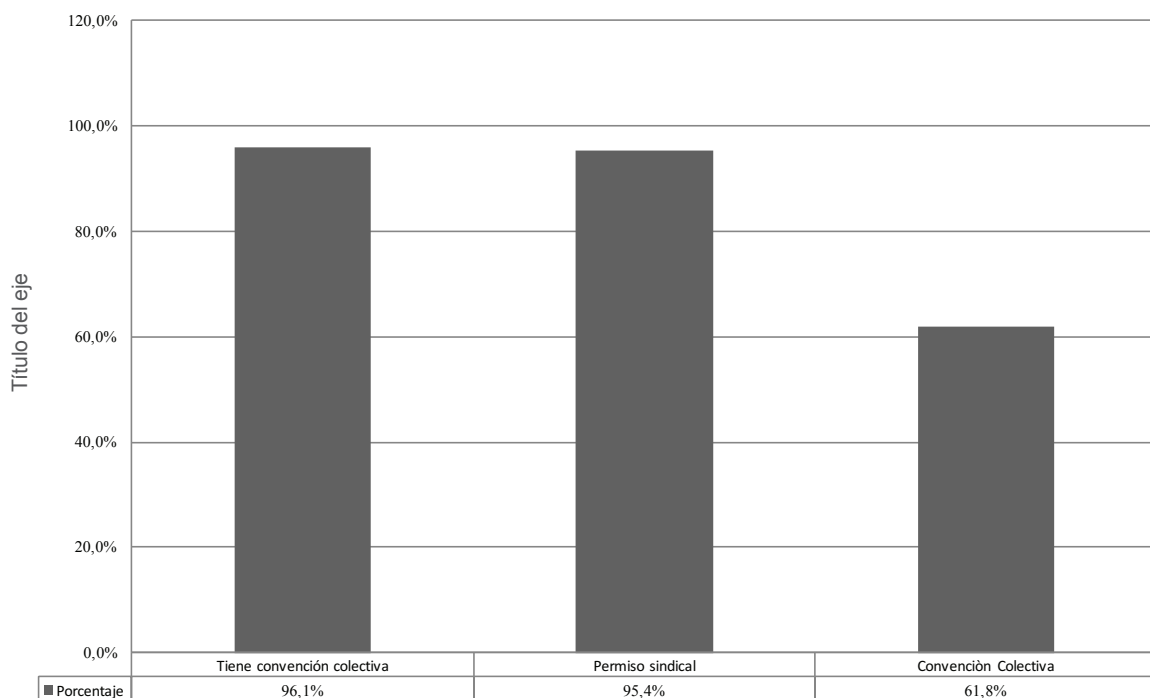
### **Titularidad de la convención colectiva**

La relevancia del paralelismo se puede evidenciar a partir de tres datos: existencia de otra organización sindical que agrupe al mismo tipo de trabajadores, cantidad de organizaciones que participan en la negociación colectiva y titularidad de la convención colectiva.

Puede ocurrir que una organización sea la única de un tipo de trabajadores, pero que el convenio colectivo abarque varios tipos de trabajadores. Por ello, no está sola en la negociación colectiva, aunque sea la mayoritaria como lo

Gráfico 10

### **Negociación colectiva**



Fuente: elaboración propia.



demuestra el dato de la titularidad de la convención colectiva. Tres datos confirman el éxito del paralelismo. El 71% de los entrevistados declara que es la única organización sindical de este tipo de trabajadores y el 80% señala que es el titular de la convención colectiva. Si recordamos que el 54% de las organizaciones sindicales fueron creadas después del 2000, es evidente el desplazamiento.

Todo parece indicar que en el sector privado el control alcanzado por los nuevos sindicatos ha sido mayor que en el sector público. Es el caso del sector automotriz, controlado hoy en día mayoritariamente por sindicatos oficialistas, habiéndose incluso creado una nueva federación. Esto también se vincula con el apoyo directo que tuvo UNETE en la primera década del 2000 desde el Ministerio del Trabajo para obligar a los empleadores a aceptar la nueva organización sindical en la mesa de negociaciones. Dirigentes sindicales entrevistados reportan que esta política gubernamental se está repitiendo con la CBST.

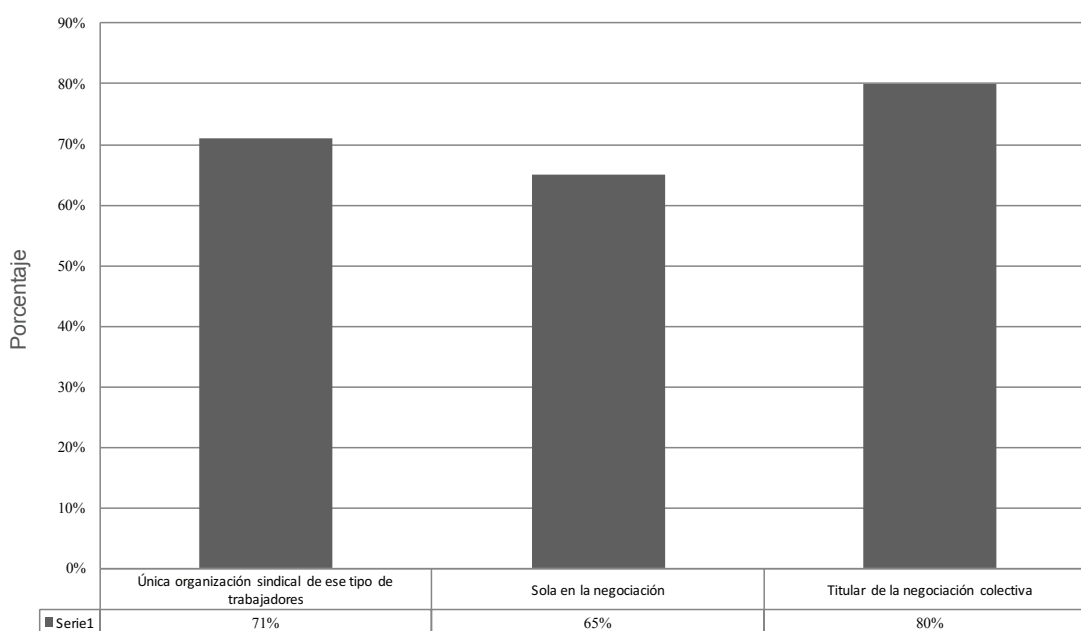
### Orientación predominante

El sindicalismo venezolano ha sido mayoritariamente de conciliación, las corrientes clasistas de confrontación siempre fueron minoritarias. Una hipótesis que se había manejado es que con el cambio de sistema político se fortalecería el sindicalismo combativo. Pero los datos obtenidos en esta investigación no permiten confirmar esa hipótesis y más bien muestran un sindicalismo con poca disposición a la confrontación, incluso en los sectores de la salud y educación, que han tenido serios y largos conflictos con el gobierno-patrono.

Tres datos sugieren que hay una conflictividad no canalizada por la dirigencia sindical. El 66% de las asambleas se convocan para presentar el informe de gestión o el proyecto de negociación colectiva y solo el 16% por conflictos con el empleador. Además, casi un tercio (27%) de las asambleas son informativas. En cambio el 44% de los trabajadores cuando participan en dichas asambleas lo hacen para reportar problemas con el empleador.

Gráfico 11

### Exclusividad de la representación sindical



Fuente: elaboración propia.



En consecuencia, ese 49% de los encuestados que declaró no haber tenido un conflicto colectivo con su empleador muestra la existencia de un estilo de dirección que evita la confrontación. Ello explica, por ejemplo, que el retraso del empleador en transferir la cuota sindical no sea causa de conflicto: varios dirigentes reportaron retrasos en su entrega y declararon que no habían tenido conflicto con su empleador. Además algunos sindicatos de la salud y educación de varias regiones señalaron que no habían tenido conflicto con su empleador.

El otro 51% que sí había tenido conflictos colectivos con su empleador declaró que las principales causas estaban relacionadas con aspectos centrales de la negociación colectiva y que la solución fue la negociación, aunque un tercio no logró ninguna solución. Ello habla de una importante conflictividad latente.

Los temas de la conflictividad laboral que reportan los informes sobre conflictividad social coinciden con los que señalan las organizaciones

sindicales estudiadas: salario y negociación colectiva fueron los dos motivos más importantes de la protesta laboral en la calle. Tanto en el sector público como en el privado, el incumplimiento de la negociación colectiva es la principal razón del conflicto con el empleador.

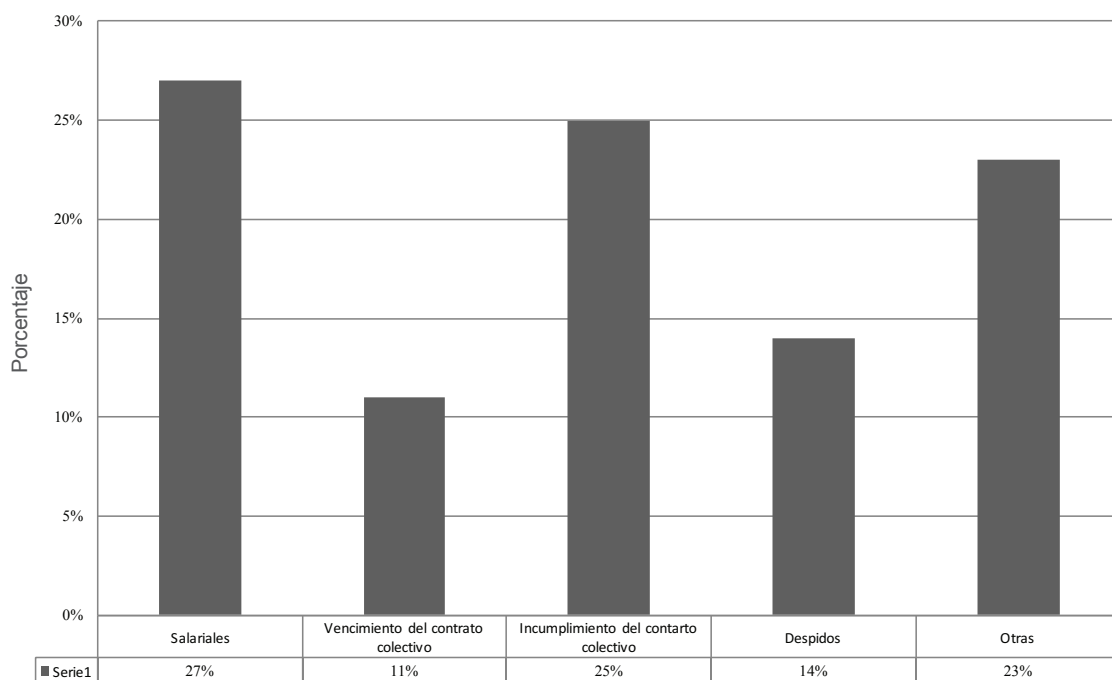
### **Relaciones institucionalizadas con el empleador**

La relativa conflictividad laboral no puede desvincularse del hecho de que las organizaciones sindicales han logrado desarrollar unas relaciones estables con su empleador. Ello se deduce de las respuestas obtenidas en lo que se consideraron los factores más específicos para referir el tipo de relaciones entre el patrono y su sindicato.

Si bien es cierto que son organizaciones jóvenes, el 51% dice tener sede propia, el descuento sindical se efectúa por nómina y es entregado regularmente por el patrono, y tienen permiso

Gráfico 12

### **Negociación colectiva**



Fuente: elaboración propia.



sindical a tiempo completo. El 83% de las organizaciones sindicales tienen una sede y en la mitad de esos casos, los secretarios generales encuestados manifestaron que sus organizaciones son propietarias de dicha sede. Esto no quiere decir que son sindicatos con recursos, pues sus únicos ingresos son los provenientes de la cuota sindical, que dado la estructura salarial en el país es muy exigua.

### Cumplimiento de las normas electorales

Los entrevistados afirmaron mayoritariamente que sus organizaciones sindicales habían logrado cumplir con los requisitos del RNOS y realizar sus elecciones sin mayores problemas.

- Para el 82% de los encuestados lo más importante para llevar a cabo las elecciones fue cumplir con los requisitos del CNE.

- El 44% declaró que la organización sindical tuvo que modificar sus estatutos para adaptarlos

a las nuevas funciones impuestas por el Decreto Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras, incluyendo la adopción del sistema electoral previsto en ese decreto ley.

- La aprobación del cronograma electoral fue el trámite más difícil de cumplir (59%), seguido de la elaboración de los listados (21%).

- A la pregunta sobre el tiempo que tardaron en lograr que el CNE autorizara sus últimas elecciones, el 67% respondió: entre uno y tres meses.

- En el 92% de los procesos electorales no hubo dificultad para elegir la Comisión Electoral.

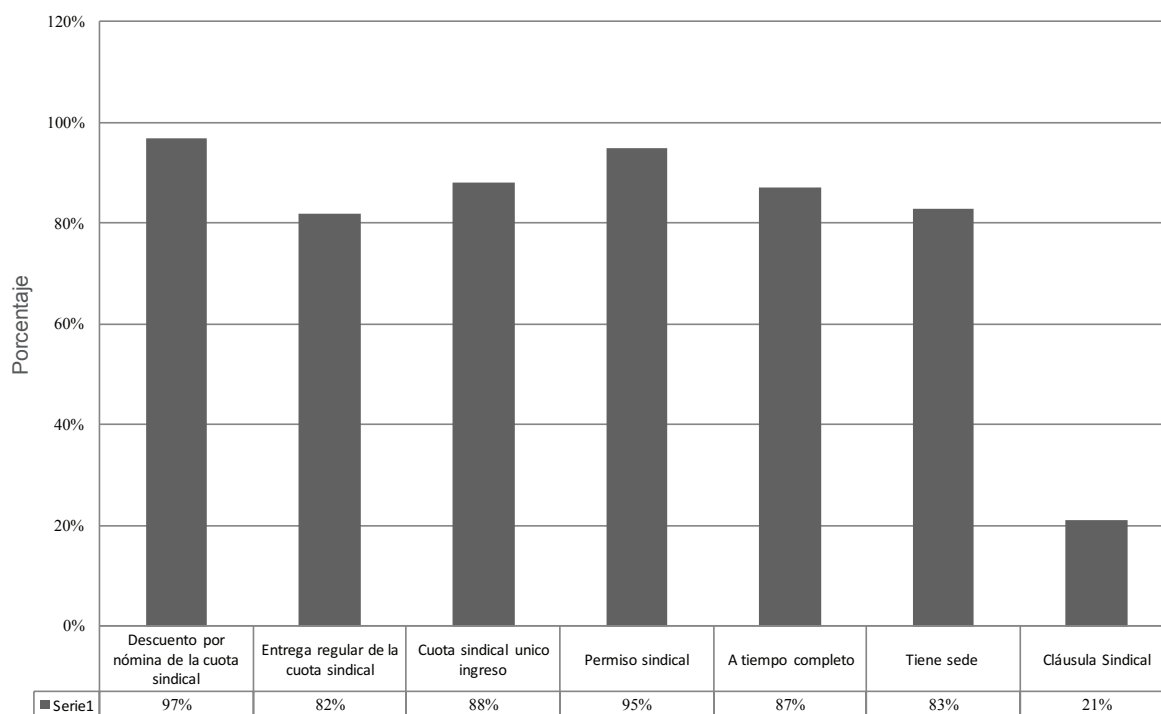
- En el 57% de las elecciones hubo más de una plancha, y en más del 70% de los casos una plancha ocupó todos los cargos de la directiva.

Sobre estas respuestas cabe observar lo siguiente:

- Cumplimiento de normas estatales: el sindicalismo venezolano ha aceptado tradicionalmente sin

Gráfico 13

### Relaciones de los sindicatos con el empleador



Fuente: elaboración propia.



muchas reservas la legislación que lo rige, a pesar de ser esta intervencionista. En este caso ocurre algo similar, confirmando que este comportamiento sigue vigente. Las organizaciones sindicales actuaron según las normas del RNOS y del CNE a pesar de que el Convenio N° 87 de la OIT da plena libertad a los sindicatos para redactar sus estatutos y organizar sus elecciones sin injerencia alguna del Estado; y a pesar de que la OIT señala reiteradamente a Venezuela que su legislación sindical colide con el Convenio en este y otros aspectos.

- Modificación de estatutos por imposición del DLOTTT: es una prueba del señalado comportamiento sindical. Dato importante es que el 44% de las organizaciones tuvo que cambiar sus estatutos, lo que ratifica la aceptación del injerencismo estatal.

- Duración de los trámites ante el CNE: las respuestas de los encuestados oscilaron entre uno a tres meses, lo que parece ser un tiempo demasiado breve, si se tienen en cuenta las declaraciones de otras organizaciones sindicales no incluidas en este estudio, sobre las dificultades para lograr que el CNE apruebe el cronograma o el listado de afiliados, así como el hecho de que muchos sindicatos tienen paralizada la renovación de su junta directiva por sentencias judiciales o por la imposibilidad de elegir la Comisión Electoral. Este reducido lapso permite deducir facilidades particulares de estas organizaciones para resolver su proceso. Aunque el RNOS flexibilizó los requerimientos, la Comisión Electoral debe presentar un proyecto electoral y un listado de afiliados certificado por el RNOS.

## Conclusiones

*León Arismendi - Keta Stephany*

### **Significación de la Encuesta**

La Encuesta Sindical Nacional 2018 del proyecto Mapeo Sindical del Observatorio Venezolano de Acción Sindical, permitió adentrarse en un mundo desconocido: las organizaciones sindicales que han logrado hacer elecciones bajo la rectoría del CNE. El contacto con esas organizaciones era mínimo. Por ello, descubrir su perfil y el de su dirigencia es imprescindible para tener una visión global de la situación real del movimiento sindical venezolano. Esa información es un insumo vital para que el OVAS pueda desarrollar su principal función: ser un espacio de reflexión sobre la realidad sindical.

La Encuesta Sindical Nacional da valiosa información sobre diversas organizaciones sindicales que celebran convenio colectivo en diversas ramas o sectores de actividad y cuyos dirigentes han acumulado un acervo de experiencias que les han permitido sortear no solo las trabas institucionales para existir, sino que han logrado mantener activa a su organización en un contexto de destrucción del tejido social. El solo hecho de que el sindicalismo mantenga una estructura a nivel nacional y que esta encuesta haya podido “fotografiarla” es un buen augurio para la reconstrucción del espacio que en una sociedad democrática ocupa el movimiento sindical.

El contexto sociopolítico puede ayudar a entender muchos de los resultados de esta encuesta. Es conocido que el país vive la crisis económica más profunda de su historia republicana. Ello tiene muchos efectos y en el mundo del trabajo se traduce en destrucción del aparato productivo, la hiperinflación y una migración masiva. Todo ello ha afectado la posibilidad de luchar por un trabajo con acceso a la protección social.

El sindicalismo que sobrevive en el país debe desarrollar su actividad en un ambiente institucional sumamente adverso. Desde la llegada al poder del chavismo ha existido una clara política estatal dirigida a dismantelar el sindicalismo autónomo y, a la vez, construir el brazo sindical oficialista que evite la protesta laboral. Para lograrlo, se han promulgado una serie de normas jurídicas que obligan a las organizaciones sindicales a cumplir deberes estatales, criminalizan el ejercicio del derecho a huelga y limitan considerablemente la negociación colectiva. Esta investigación reseña esas normas jurídicas y en las respuestas de los dirigentes sindicales hemos visto sus efectos.

Con todo ese panorama adverso, se logró identificar un sindicalismo que resiste y se mantiene



activo en sus sitios de trabajo. A sus logros y retos dedicamos estas reflexiones finales.

### ***Mapa geográfico, sectorial y político.***

Los sindicatos que han llevado a cabo sus elecciones en el período 2014-2016, confirman varios de los rasgos característicos del sindicalismo venezolano: se sitúa en la región Central-Capital y en el sector servicios, y mantiene la tendencia histórica de sindicalización por empresa.

Otro rasgo histórico del sindicato por empresa es su afiliación a alguna federación a fin de buscar referentes más allá del reducido espacio de su sitio de trabajo. La afiliación se ha efectuado, en muchos casos, a federaciones inscritas en centrales impulsadas desde el Estado, lo que expresa otro rasgo histórico: una inclinación de los sindicalistas a la adhesión partidista para fortalecer su posición en el mundo sindical. Estos sindicatos parecen someterse de manera mucho más dócil al tutelaje del sistema político que la CTV en la anterior etapa de democracia representativa. El rápido ascenso de los encuestados al cargo de secretario general es un indicio que habría que confrontar y es una interrogante que puede ser indagada en próximos estudios.

Más de un tercio de la muestra son sindicatos en las áreas de educación y salud, únicos sectores donde algún dirigente manifestó ser militante de la oposición. Dichos sindicatos son mayoritariamente de trabajadores del sector público, pues hay poca tradición de sindicación en el sector privado en ambas actividades. La alta presencia de estos sectores en una muestra de sindicatos que han cumplido los requisitos del Estado para hacer sus elecciones y estar al día en el RNOS, indica su orientación a la negociación contractual con el Estado, aunque no suela ser correspondida y deban compartir ese espacio con sindicatos oficialistas. Pero también revela que en sectores con una larga historia sindical se le complica al Estado negarle sus derechos y de mala gana debe aceptarlos en la mesa de negociaciones.

El reconocimiento de la militancia política de oposición en salud y educación no puede desvincularse de la elevada conflictividad laboral en dichos sectores en los últimos años. Son comunes las marchas,

paros y protestas por diversas violaciones de sus condiciones laborales. Varios de sus dirigentes han enfrentado públicamente al gobierno, por lo que no es de extrañar que los únicos que reconozcan su condición de opositores sean ellos.

El sector secundario se mantiene en las zonas tradicionales de los complejos industriales del país. Ello demuestra el fracaso de la política gubernamental de crear nuevos ejes de desarrollo industrial. Pero no deja de ser llamativo que se mantenga activo un sindicalismo industrial en el país, dada la gran destrucción de empleo productivo durante los últimos lustros.

Los sindicatos del sector secundario y privado con certificación del CNE negocian colectivamente, a diferencia de lo que sucede en las empresas del Estado y en la administración pública donde, en el período, la tendencia fue al desconocimiento de las organizaciones sindicales mayoritarias, pues las instituciones del Estado negociaron los convenios colectivos con sindicatos minoritarios encabezados por activistas pro-gobierno, es decir, sindicatos patronales.

### ***Perfil del secretario general.***

La Encuesta Nacional Sindical permitió identificar un dirigente sindical con una elevada educación formal; en edad activa, incorporado a la actividad sindical en el período chavista, con experiencia en el trabajo sindical y comprometido con esta actividad como proyecto de vida. La mayoría de esta dirigencia se declara políticamente independiente, aunque casi un 40% se revela como de tendencia oficialista, lo que supera con creces la tendencia nacional de militancia política. Casi todos los entrevistados tienen permiso sindical, lo que les permite dedicarse a tiempo completo a esa actividad. Por ello, se puede afirmar que son sindicalistas profesionales.

En los cargos de mayor responsabilidad siguen predominando los hombres, aunque con una mejoría de la presencia femenina. Se evidencia que se han preocupado por su formación tanto formal como sindical y tienen un trecho recorrido de entre 5 y 14 años que les da experiencia; están en edad activa y les quedan bastantes años por delante, entre 15 y 25, para desarrollar su carrera sindical.



En su mayoría, estos directivos han ejercido uno o dos cargos, lo que indica que no hicieron carrera sindical para llegar al cargo de secretario general; llegaron por arriba, probablemente de la mano de la política o por lo menos con un nivel importante de formación política. Que solo 6% reconozca ser militante de la oposición habla de una oposición política con poca presencia en el mundo sindical. No se descarta que la persecución política que existe en el país haya influido en la identificación política al momento de responder la encuesta, sobre todo porque el levantamiento de la información coincidió con una elección presidencial muy cuestionada.

Un rasgo tradicional que conservan los directivos entrevistados es su tendencia a aceptar la autoridad del Estado y a acatar la normativa legal, así ella contravenga principios y derechos fundamentales como la libertad y la autonomía sindical. Como se trata de sindicatos cuyo origen se corresponde con el período de expansión del paralelismo, es probable que muchos de sus dirigentes se hayan iniciado en la acción sindical como actores de la política oficialista, participando en el desplazamiento de la dirigencia sindical consolidada bajo el período precedente.

Otra característica tradicional, es el uso de la cartelera como principal mecanismo de comunicación con las bases alternativo a la asamblea o al contacto directo, a pesar de la cantidad de recursos tecnológicos que existen actualmente. Llama la atención, sobre todo, por tratarse de una dirigencia joven de la que se esperaría mayor innovación en este terreno; esto plantea la necesidad de incorporar la formación en el uso de las TIC para la acción sindical, como algo prioritario.

### ***Perfil de la organización sindical***

La tendencia de la sindicalización sigue concentrada en las grandes empresas, como ha sido tradición en Venezuela. La mayor parte de la muestra es de sindicatos de empresas, es decir, se mantiene la tendencia a la desagregación con pocos sindicatos nacionales o por rama de actividad económica. La mayoría tiene el convenio colectivo vigente, cuyo ámbito es la empresa o un tipo de trabajador de dicho empleador. Se trata de centros de trabajo

del menguado sector privado, ya que la mayoría de las empresas estatizadas están paralizadas y sus convenios colectivos vencidos. Esta conclusión se ve reforzada por la diferencia de 15 puntos entre sector privado y público en relación con la vigencia de su convenio colectivo. Por ello, esa sobrevivencia en tiempos tan adversos es en sí un logro que debe ser apoyado.

Los datos señalan que un 73% de las organizaciones sindicales fueron fundadas a partir de 1990 y un 53% después de 1999. Ello podría ser una demostración de un crecimiento y vigorización del movimiento sindical, cosa que las tasas de sindicalización en Venezuela desmienten. Pero sí indica que son los sindicatos impulsados desde el Estado durante los gobiernos chavistas los que mayoritariamente logran hacer elecciones con el CNE y mantenerse activos en el RNOS.

En las respuestas a la Encuesta, no se aprecia que para lograr realizar sus elecciones estas organizaciones hayan tenido que superar grandes trabas impuestas por el CNE y por el Ministerio del Trabajo, como habíamos supuesto a partir de las declaraciones de las organizaciones sindicales que no han logrado realizar sus procesos electorales. Lo que sí se observa es que, apejándose a la normativa del Estado, lograron hacer las elecciones sin mayores tropiezos, y las hicieron para poder discutir el contrato colectivo de trabajo. Este hecho no puede desvincularse de que hay ya cierta experiencia en el trato con el CNE, lo que facilita cumplir las exigencias. En cierta medida, se ha trasladado a los funcionarios del CNE la relación de subordinación que existía con los funcionarios del Ministerio del Trabajo.

La certificación por el CNE tiene como objetivo habilitar al sindicato para negociar con el patrono los convenios colectivos de trabajo y mantener una relación normal con el empleador. La vigencia del convenio colectivo y el hecho de que un tercio de las asambleas sean convocadas para la discusión de propuestas para la negociación colectiva refuerzan esta conclusión.

En la mayor parte de los casos no hay otra organización que agrupe al mismo tipo de trabajadores, solo participa una organización en la negociación



colectiva y el titular de la convención es el sindicato encuestado. Esto sugiere la hipótesis de que el paralelismo sindical impulsado desde el Estado como parte de su política contra el sindicalismo tradicional en Venezuela logró desplazar en muchos casos a los viejos sindicatos, que ya no conviven con los nuevos, sino que esa dirigencia preexistente simplemente habría desaparecido.

La presencia mayoritaria de una sola corriente sindical en los sindicatos encuestados, aun cuando en muchos casos participó en las elecciones más de una plancha, demuestra que el cambio de sistema electoral, obligado desde el Estado, anula la pluralidad, al llevar a su mínima expresión la representación de las minorías, pues favorece que la plancha ganadora se quede con todos los cargos. Esto es consistente con el hecho de que un tercio de las organizaciones encuestadas que cambió sus estatutos lo hizo para modificar lo relativo a las elecciones.

En el sector privado el desplazamiento de los viejos sindicatos ha sido mayor, probablemente por el papel jugado por el Estado para favorecer la aceptación de las nuevas organizaciones por parte de los empleadores.

Un rasgo importante para caracterizar estas organizaciones es su relación con el conflicto. En los últimos años, hay un aumento sostenido de la conflictividad laboral que duplica cada año las cifras del año anterior, y aunque la mitad de las organizaciones no han tenido conflictos, dos tercios de quienes los plantearon, lo hicieron en 2017 y 2018. La conflictividad laboral fue fundamentalmente en primer lugar por salario, seguido por negociación colectiva y despidos, que son los mismos motivos de la protesta laboral de calle. Estos conflictos se resolvieron por negociación, principalmente, indicio de que las partes siguen valorando la búsqueda de acuerdos directos. La baja conflictividad por seguridad industrial refleja poca cultura al respecto, rasgo tradicional del sindicalismo venezolano. No deja de ser llamativo que la mitad de los sindicatos declaren haber tenido algún conflicto con el empleador en momentos de una crisis humanitaria compleja. Los datos que en esta investigación se reportan sobre el desempeño económico desnudan claramente la terrible destrucción del aparato productivo en el país.

### ***Interrogantes para nuevas investigaciones***

Cuando abordamos esta investigación queríamos conocer movimiento sindical venezolano y se utilizó como universo de las organizaciones sindicales existentes aquellas que habían logrado hacer sus elecciones apegadas a las normas del CNE y del Ministerio del Trabajo. Dada la amplitud de este universo (2.376 sindicatos que han realizado elecciones a partir de 2010) esperábamos encontrar organizaciones de distintas tendencias políticas y procedencias. Sin embargo, en la muestra resultante predomina un tipo especial de organización: de creación reciente y apoyando al partido de gobierno en casi un 40%. Estos datos no significan que esta sea la composición mayoritaria del sindicalismo en el país. Dadas las enormes dificultades que denuncian un conjunto importante de organizaciones, que suelen ser, además, bastante conflictivas, podríamos conjeturar que los sindicatos predominantemente opositores son los que no logran realizar procesos electorales de acuerdo con la normativa, lo que explicaría su baja presencia en la muestra de la presente investigación.

Durante esta investigación dimos con una realidad que no conocíamos, un sector del movimiento sindical venezolano poco estudiado, que amplía el horizonte para futuras investigaciones. Es una realidad que hay un sindicalismo emergente con vínculos fuertes con el proyecto político oficialista, el cual está comenzando a abandonar por causa de la grave crisis nacional, y que desplazó parcialmente al sindicalismo anterior. Sin embargo, los datos de la presente encuesta no permiten cuantificar la magnitud de este sector emergente dentro del conjunto del movimiento sindical puesto que desconocemos qué proporción de las organizaciones sindicales no ha logrado realizar elecciones.

Más bien, parece que este sindicalismo emergente se quedó con los sindicatos de las empresas privadas, que vienen en franco deterioro debido al proceso de desindustrialización, y con los sindicatos de la institucionalidad pública paralela creada en los sectores de salud y educación. En todo caso, es un mundo en el que hay que insistir para conocerlo mejor, para definirlo con más precisión.



Otro tema que queda abierto es el de la fuerza efectiva de cada una de las centrales sindicales, pero se ha logrado recoger una información que es un buen punto de partida para que con minuciosidad se pueda desentrañar la cuestión de las organizaciones realmente existentes, su tamaño y sus afiliaciones.

Los resultados de la Encuesta Nacional Sindical no permiten responder por qué estas organizaciones han podido hacer elecciones con relativa facilidad mientras un conjunto importante de sindicatos no lo ha logrado. Por relaciones políticas no parece ser, a pesar de la presencia significativa de militantes oficialistas en la muestra, ya que a la dirigencia lo que le parece fundamental es obedecer las reglas del CNE. La ausencia de Guayana es una carencia importante que habrá que solventar. Hay organizaciones sindicales de las empresas básicas que lograron realizar elecciones bajo la rectoría del CNE, pero fueron en

un periodo anterior al lapso de esta encuesta. Hoy, las empresas básicas están paralizadas y con serios conflictos sindicales. Pero ninguna organización ha podido volver a hacer elecciones. Explicar las razones es una agenda pendiente.

La poca presencia de militantes de oposición no se compadece con la presencia de importantes cuadros políticos en la conducción de varios conflictos laborales en los últimos años. Es posible, dada la alta represión en estos años, que haya una militancia oculta en partidos de oposición que no fue posible detectar.

Y finalmente, la contradicción entre más de 8 mil sindicatos que reporta el Ministerio del Trabajo, lo que supone un aumento de 300% en 15 años, y la sostenida disminución de empresas en el país, es un asunto bien interesante para abordar en futuros estudios.

## Referencias

- Ángel, V. M. (7 de septiembre de 2017). Noticiero Digital. Obtenido de <http://www.noticierodigital.com>: <http://www.noticierodigital.com/2017/09/carlos-navarro-la-primera-fuente-de-empleo-en-venezuela-es-el-sector-informal/>
- Banco Central de Venezuela. (s.f.). BCV. Recuperado el 1 de mayo de 2018, de <http://www.bcv.org.ve/>: <http://www.bcv.org.ve/>
- BCV. (s.f.). Banco central de Venezuela. Recuperado el 15 de octubre de 2016, de [www.bcv.gov.ve](http://www.bcv.gov.ve)
- Consejo Nacional Electoral (CNE) (2002). La Renovación de la dirigencia sindical en cifras, Caracs: Consejo Nacional Electoral.
- Deniz, R. (26 de enero de 2016). América Económica. Obtenido de <http://www.americaeconomica.com>: <http://www.americaeconomica.com/venezuela/22356/automotriz-venezuela-retrocede.html>
- Dolar Today. (19 de marzo de 2016). Obtenido de <https://dolartoday.com>
- Ecoanalítica 2018 (21 de Junio de 2018). Graficodelasemana. Ni media canasta Obtenido de Ecoanalitica: <https://ecoanalitica.com/graficodelasemana-ni-media-canasta/>
- El Nacional. (12 de septiembre de 2018). <http://www.el-nacional.com>. Obtenido de [http://www.el-nacional.com/noticias/politica/economia-venezolana-contrajo-desde-2013\\_251552](http://www.el-nacional.com/noticias/politica/economia-venezolana-contrajo-desde-2013_251552)
- FAVEMPA. (8 de noviembre de 2016). Boletín Estadístico FAVEMPA Resumen de Ventas de Vehículos. Recuperado el 5 de enero de 2017, de <file:///C:/Users/Manuel-Casa/Documents/datos%20economicos/Data%20de%20automoviles/Bolet%C3%ADn%20Estad%C3%ADstico%20No%2061%202016%20Resumen%20Ventas%20Noviembre%202016.pdf>
- Finanzas Digital. (5 de septiembre de 2018). <http://www.finanzasdigital.com>. Obtenido de <http://www.finanzasdigital.com/2018/09/an-inflacion-2018-ago/>
- Iranzo, C. y Richter, J. (2005a). “La relación Estado-sindicatos en Venezuela (1999-2005). Venezuela Visión plural. Una mirada desde el Cendes (Tomo II). CENDES/ Bid&Co, Caracas, 2005.
- Iranzo, C. y Richter, J. (2005b). “Venezuela: Género y Negociación Colectiva” en Abramo Laís y Rangel Marta (editoras) América Latina. Negociación Colectiva y equidad de género. Oficina Internacional del Trabajo. Santiago de Chile.
- Informe sobre las Relaciones de Trabajo en Venezuela, OIT, 1991
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2017). [www.ine.gov.ve](http://www.ine.gov.ve). Recuperado el 18 de Febrero de 2017, de [http://www.ine.gov.ve/index.php?option=com\\_content&view=category&id=103&Itemid=40](http://www.ine.gov.ve/index.php?option=com_content&view=category&id=103&Itemid=40)
- Kornblihtt, J. (10 de 3 de 2016). Análisis de la renta en Venezuela. (M. Sutherland, Entrevistador) Capital Federal, Buenos Aires, Argentina: ALEM.
- Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI) (varios años). Encuesta de Hogares por Muestreo. Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (1995). Relaciones de trabajo en Venezuela: Informe de una misión de la Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, (Serie Relaciones de Trabajo, núm. 79)
- Sutherland, M. (2018). La ruina del Socialismo no se debe al “socialismo” ni a la “revolución”. Nueva Sociedad (274), 142-152.
- Sutherland, M. (octubre de 2017). Revista Nueva Sociedad. Recuperado el 4 de mayo de 2018, de <http://nuso.org>: <http://nuso.org/articulo/por-que-volvio-ganar-el-chavismo/>



Proyecto: Mapeo Sindical		Formulario No.
Cuestionario a organizaciones sindicales que han realizado elecciones		
<b>I. Identificación de la encuesta</b>		
a.	Nombre de la organización _____	_ _ _ _
b.	Entidad: _____	_ _ _ _
c.	Nombre del Encuestador: _____	_ _ _ _
d.	Fecha de la encuesta: Día  _ _  Mes  _  Año  _ _ _ _	_ _ _ _
<b>II. Perfil del o de la dirigente sindical: Secretario General o equivalente</b>		
1.	Nombre del Secretario General o de su equivalente: _____	_ _ _ _
2.	Edad  _ _  Años	_ _ _ _
3.	Sexo Hombre <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/>
4.	¿Cuál es su nivel de instrucción? Primaria <input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Técnica <input type="checkbox"/> Universitaria <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>
5.	¿Cuántos años lleva participando en la actividad sindical?  _ _ _ _  Años	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
6.	¿Cuántos cargos ha tenido en su actividad sindical?  _ _ _ _  Cargos	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
7.	¿Ha participado en cursos de formación sindical? Sí <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
8.	¿Cuántos cursos ha realizado?  _ _ _ _  Cursos	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/>
<b>III. Perfil de la organización sindical</b>		
9.	¿En qué año fue el último curso?  _ _ _ _	_ _ _ _
10.	¿Cuál es el año de fundación de esta organización sindical?  _ _ _ _	_ _ _ _
11.	¿Cuántos trabajadores afiliados tiene?  _ _ _ _	_ _ _ _
12.	¿Esta organización está afiliada a alguna Federación? Sí <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/>
13.	¿Hay cargos vacantes en la directiva de la organización?  _ _ _ _	Sí 1 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> → ¿Cuántos? ↓  _ _ _ _  No 2 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> → 15
14.	¿Cuáles son los motivos de estas vacantes? (Marque hasta 3 opciones)	Renuncia <input type="checkbox"/> 1 Despido <input type="checkbox"/> 2 Migración <input type="checkbox"/> 3 Jubilación <input type="checkbox"/> 4 Enfermedad o muerte <input type="checkbox"/> 5
15.	¿Esta organización afilia a trabajadores del sector?	Público 1 <input type="checkbox"/> Privado 2 <input type="checkbox"/> → 17 Ambos 3 <input type="checkbox"/>
16.	¿El sector público es.....?	Empresa <input type="checkbox"/> 1 Administración Pública Nacional <input type="checkbox"/> 2 Administración Pública Estatal <input type="checkbox"/> 3 Administración Pública Municipal <input type="checkbox"/> 4

**Proyecto: Mapeo Sindical**

**Cuestionario a organizaciones sindicales que han realizado elecciones**

**Formulario No.** | | | | | | | |

17. ¿Su organización sindical afilia a trabajadores de.....?	Una sola empresa Varias empresas	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> → 19
18. ¿Cuántos trabajadores emplea esa empresa o ente público? <b>Responda y pase → 20</b>	De 20 a 49 De 50 a 99 De 100 a 499 De 500 y más	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>
19. ¿Cuántos trabajadores emplean esas empresas o entes públicos?	De 100 a 500 De 501 a 1000 De 1.001 a 2.000 De 2.001 y más	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>
20. ¿Su organización sindical convive en su sitio de trabajo con otras organizaciones sindicales que agrupen al mismo tipo de trabajador?	Sí 1 <input type="checkbox"/> → ¿Con cuántas? ↓  _ _ _ _  No 2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 11 <input type="checkbox"/> 12 <input type="checkbox"/>
21. ¿A cuál actividad económica se dedica el empleador o empleadores de sus afiliados?	Agricultura, ganadería, pesca Minas y canteras Industria Manufacturera Electricidad, gas y agua Construcción Comercio Transporte y almacenamiento Comunicaciones Banca, finanzas Educación Salud Servicios sociales y personales	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 11 <input type="checkbox"/> 12 <input type="checkbox"/>
22. ¿Cómo es el proceso de afiliación al sindicato?	Por iniciativa del trabajador o del sindicato	1 <input type="checkbox"/>
	De manera automática al entrar a la empresa o institución pública	2 <input type="checkbox"/>
23. ¿Cuántas planchas se presentaron en las últimas elecciones?	_ _ _ _  Planchas	
24. ¿Cuántas corrientes sindicales están presentes en la junta directiva electa?	_ _ _ _  Corrientes sindicales	
25. ¿La organización sindical tiene convención colectiva?	Sí 1 <input type="checkbox"/> No 2 <input type="checkbox"/> → 29	
26. ¿Cuántas organizaciones sindicales participaron en la última negociación colectiva?	_ _ _ _  Organizaciones sindicales	
27. De las organizaciones participantes, ¿Cuál es titular de la convención colectiva?	Esta Otra Todas	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/>
28. ¿Cuál es el periodo de su última convención colectiva?	_ _ _ _  -  _ _ _ _ _	
<b>IV. Funcionamiento de la organización sindical</b>		
29. ¿Con qué periodicidad se realizan asambleas en esta organización sindical? (Respuesta Múltiple)	Mensualmente Semestralmente Anualmente No hay una periodicidad establecida, cuando es necesario	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>
30. ¿Cuándo se realizó la última asamblea?	_ _ _ _	
31. ¿Por qué fue convocada?	Presentación Informe de Gestión Discusión sobre propuestas para negociación colectiva Discusión sobre algún aspecto de procesos electorales Conflictos laborales	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/>



Proyecto: Mapeo Sindical		Formulario No.	
Cuestionario a organizaciones sindicales que han realizado elecciones			
	Otro motivo	5 <input type="checkbox"/>	
	Sí 1 <input type="checkbox"/> ↓ No 2 <input type="checkbox"/> → 33		
32.	¿Existen otros mecanismos de información a los afiliados, además de la asamblea? ¿Cuáles?: Redes sociales 1 <input type="checkbox"/> Cartelera 2 <input type="checkbox"/> Boletines 3 <input type="checkbox"/> Otros: 4 <input type="checkbox"/> ↓ ¿Cuáles? _____		
33.	Por lo general las asambleas son: Informativas 1 <input type="checkbox"/> Deliberativas 2 <input type="checkbox"/> Ambas 3 <input type="checkbox"/> Semanalmente 4 <input type="checkbox"/> Quincenalmente 5 <input type="checkbox"/> Mensualmente 6 <input type="checkbox"/> Cada tres meses 7 <input type="checkbox"/> Ocasionalmente 8 <input type="checkbox"/>		
34.	¿Cada cuánto tiempo se reúne la Junta Directiva o Comité Ejecutivo? Sí 1 <input type="checkbox"/> No 2 <input type="checkbox"/> Sí 1 <input type="checkbox"/> No 2 <input type="checkbox"/> Sí 1 <input type="checkbox"/> No 2 <input type="checkbox"/> → 39 Inmuebles alquilados 1 <input type="checkbox"/> Servicios que se prestan a los afiliados y su familia 2 <input type="checkbox"/> Aportes o donaciones 3 <input type="checkbox"/>		
35.	¿El descuento de la cuota sindical es por nómina? Sí 1 <input type="checkbox"/> No 2 <input type="checkbox"/>		
36.	¿El empleador la entrega regularmente al sindicato? Sí 1 <input type="checkbox"/> No 2 <input type="checkbox"/>		
37.	¿Esta organización sindical cuenta con otros ingresos? Sí 1 <input type="checkbox"/> No 2 <input type="checkbox"/> → 39 Inmuebles alquilados 1 <input type="checkbox"/> Servicios que se prestan a los afiliados y su familia 2 <input type="checkbox"/> Aportes o donaciones 3 <input type="checkbox"/>		
38.	¿Por cuál concepto? Sí 1 <input type="checkbox"/> No 2 <input type="checkbox"/> → 41 Inmuebles alquilados 1 <input type="checkbox"/> Servicios que se prestan a los afiliados y su familia 2 <input type="checkbox"/> Aportes o donaciones 3 <input type="checkbox"/>		
39.	¿Esta organización sindical cuenta con una sede? Sí 1 <input type="checkbox"/> No 2 <input type="checkbox"/> → 41		
40.	¿Esa sede es propia? Sí 1 <input type="checkbox"/> No 2 <input type="checkbox"/>		
41.	¿Tienen permiso sindical? ¿Cuáles?: De Jornada Completa 1 <input type="checkbox"/> Horas semanales: ↓ ¿Cuántas? _____ Horas	Sí 1 <input type="checkbox"/> ↓ No 2 <input type="checkbox"/> → 42	
42.	¿Los trabajadores de su organización sindical participan en la toma de decisiones? Sí 1 <input type="checkbox"/> No 2 <input type="checkbox"/> → 45		
43.	¿Con que frecuencia Muy frecuentemente 1 <input type="checkbox"/> Frecuentemente 2 <input type="checkbox"/> Medianamente frecuente 3 <input type="checkbox"/> Poco frecuente 4 <input type="checkbox"/> Hacer propuestas para mejorar el funcionamiento del sindicato? 1 <input type="checkbox"/> Para reportar problemas con el empleador? 2 <input type="checkbox"/>		
<b>V. Relación con el empleador</b>			
45.	¿Ha tenido un conflicto colectivo en los últimos 5 años? ¿Cuándo? _____ Salariales _____ Despidos _____ Seguridad Industrial _____ Maltratos al personal _____ Vencimiento del contrato _____ Incumplimiento del contrato _____ Otras _____	Sí 1 <input type="checkbox"/> ↓ No 2 <input type="checkbox"/> → 48	
46.	¿Cuáles fueron las razones de su último conflicto? (Si son varias, jerarquice por importancia) Despidos 1 <input type="checkbox"/> Negociación 2 <input type="checkbox"/> Juicios penales 3 <input type="checkbox"/> No se logró ningún acuerdo 4 <input type="checkbox"/>		
47.	¿Cómo terminó su último conflicto colectivo?: Despidos 1 <input type="checkbox"/> Negociación 2 <input type="checkbox"/> Juicios penales 3 <input type="checkbox"/> No se logró ningún acuerdo 4 <input type="checkbox"/>		



**Proyecto: Mapeo Sindical**  
**Cuestionario a organizaciones sindicales que han realizado elecciones**

**Formulario No.** | | | | | |

VI. Las elecciones sindicales	
48. ¿Cuántas veces su organización ha realizado elecciones con el CNE?	Número de veces
49. ¿Cuántos meses se tardó su organización en lograr que el CNE autorizara las últimas elecciones de su sindicato?	Número de meses
50. ¿Cuáles fueron los trámites más difíciles de cumplir?	Elaborar el listado de afiliados <input type="checkbox"/> 1 Lograr que se aprobara el cronograma <input type="checkbox"/> 2 Otros <input type="checkbox"/> 3 Lo modificaron <input type="checkbox"/> 1 Lo rechazaron <input type="checkbox"/> 2 Lo engavetaron <input type="checkbox"/> 3 Ninguno <input type="checkbox"/> 4
51. ¿Qué problemas enfrentó con el listado de afiliados en el Ministerio del Trabajo?	Tener relaciones políticas <input type="checkbox"/> 1 Tener relaciones personales <input type="checkbox"/> 1 Disponer de suficientes recursos <input type="checkbox"/> 1 Cumplir con requisitos del CNE <input type="checkbox"/> 1
52. En su opinión: ¿Qué es lo más importante para poder llevar a cabo las elecciones sindicales?	
53. ¿Hubo dificultades para elegir la Comisión Electoral?	Sí <input type="checkbox"/> 1 No <input type="checkbox"/> 2 → 56
54. ¿Cuáles fueron las dificultades presentadas? (Pregunta abierta)	
55. ¿Cómo funciona la comisión electoral?	Muy bien <input type="checkbox"/> 1 Bien <input type="checkbox"/> 2 Regular <input type="checkbox"/> 3

VII. Relación con el Ministerio del Trabajo	
56. ¿Cuánto meses se tardó su organización en lograr la certificación por parte del Registro Nacional de Organización Sindical de los recaudos exigidos por el DLOTTT?	meses Mal <input type="checkbox"/> 4 Muy mal <input type="checkbox"/> 5
57. ¿Tuvo que modificar sus estatutos para inscribirse en el RNOS?	Sí <input type="checkbox"/> 1 No <input type="checkbox"/> 2 → 59
58. ¿Qué aspectos del estatuto fueron modificados? (Respuesta Múltiple)	Incorporar las funciones previstas en el proceso social de trabajo <input type="checkbox"/> 1 Cambiarle el nombre al sindicato <input type="checkbox"/> 2 Modificar la forma de hacer las elecciones <input type="checkbox"/> 3 Otras <input type="checkbox"/> 4
VIII. Militancia	
59. ¿Milita usted en algún partido político?	Sí <input type="checkbox"/> 1 No <input type="checkbox"/> 2 → 61
60. ¿En cuál partido político?	
61. ¿Alguna observación o recomendación al movimiento sindical?	



## Acerca de los autores

**Manuel Sutherland.** Economista (UCV), Maestría en Ingeniería Industrial por la Unexpo. Director del Centro de Investigación y Formación Obrera (CIFO).

**Enrique Marín.** Abogado. Doctor en Ciencias Sociales. Profesor UCV y UCAB. Funcionario jubilado de la OIT.

**León Arismendi.** Abogado. Profesor de Derecho Laboral (UCV). Director General del Instituto Nacional del Instituto de Altos Estudios Sindicales (INAESIN).

**Jacqueline Richter.** Abogada. Doctora en Sociología. Profesora-investigadora del Instituto de Derecho Privado de la Universidad Central de Venezuela (UCV).

**Keta Stephany.** Doctora en Estudios del Desarrollo. Profesora de la Escuela de Trabajo Social de la UCV. Miembro de la Junta Directiva de la Federación de Profesores Universitarios (FAPUV).

**Lisette González.** Doctora en Sociología. Coordinadora de Proyectos de ILDIS-FES Venezuela.

## Responsable

Dr. Michael Langer  
Director FES-ILDIS, Teléfono: +58 212 2632044  
[www.fes-venezuela.org](http://www.fes-venezuela.org) / [www.ildis.org.ve](http://www.ildis.org.ve)

### Friedrich Ebert Stiftung (FES)

La Fundación Friedrich Ebert (FES), fundada en 1925 en Alemania, es una institución privada de utilidad pública comprometida con las ideas de la Democracia Social. Lleva el nombre del primer presidente de la República de Weimar elegido democráticamente, Friedrich Ebert, y es portadora de su legado en cuanto a la configuración política de la libertad, la solidaridad y la justicia social. A este mandato corresponde la Fundación en el interior y exterior de Alemania con sus programas de formación política, de cooperación internacional y de promoción de estudios e investigación.

El Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS) es la oficina de la Fundación Friedrich Ebert (FES) en Venezuela, fundado en 1973. Nuestros mecanismos de trabajo son la organización de diálogos (acercar a la gente), la formación de discursos políticos y la asesoría política. Entre sus metas estratégicas se encuentran: fortalecer la relación entre actores políticos, sindicales, académicos y sociales; hacer valer los principios de la socialdemocracia (justicia social, participación ciudadana e igualdad de condiciones).

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Fundación Friedrich Ebert (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente los puntos de vista de la Fundación Friedrich Ebert.