



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIÓLOGO)

Título:

LA UNIFICACIÓN DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN
VENEZUELA

¿UNA POSIBILIDAD?

Realizado por:

Abad González, Clemencia Isabel

GoncalvesCorreia, Ana Cristina

Profesor guía:

Carlos Navarro

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de Grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la calificación de: _____ () puntos.

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Caracas, de de

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

LA UNIFICACIÓN DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN VENEZUELA
¿UNA POSIBILIDAD?

Tesista: Abad González, Clemencia Isabel

Tesista: GoncalvesCorreia, Ana Cristina

Tutor: Carlos Navarro

Caracas, octubre 2011

DEDICATORIAS

A todos aquellos que nos dicen que lo aceptable no es suficiente y nos impulsan a dar un paso más allá cada día.

A mi compañera que asumió este *desafío* con total vocación, compromiso y miras a la excelencia.

A mi familia por brindarme la oportunidad de formarme y la autonomía para poder tomar mis propias decisiones respecto a ello.

A los que estuvieron y están con nosotras en uno de los ciclos más retadores y provechosos de nuestra vida.

A todos los trabajadores que, sindicalizados o no, luchan por una mejor Venezuela.

A. Cristina

A mi *familia*, por su guía y consejos en los momentos de dificultad como en los de júbilo.

A “mi vida” *Kin* por su paciencia y apoyo incondicional.

A *mi compañera*, por su voluntad y entrega en esta etapa de aprendizaje mutuo.

A todos los *profesores* que a lo largo de mi carrera fueron fuente de inspiración.

A *mi padre*, a quien guardo en mis recuerdos agradecida por haber sido mi mejor ejemplo de voluntad y empeño.

Clemen.

AGRADECIMIENTOS

A nuestro tutor *Carlos “Chino” Navarro* por haber accedido a apadrinarnos y por enseñarnos a identificar y valorar lo *sustancioso*.

A *Gustavo Garcí*a por su apoyo y disposición incondicional en todo momento desde el día en que decidimos ser oyentes de su seminario.

A *todos los entrevistados* por su receptividad y amabilidad al concedernos un espacio de su ocupada agenda para nutrir con sus aportes nuestra investigación.

A *todos los profesores* que con gusto atendieron nuestras inquietudes durante el desarrollo de nuestra investigación.

A la *Universidad de los Trabajadores de América Latina (UTAL)*, al *Centro de Estudios del Desarrollo (CENDES)*, y en general a todas aquellas instituciones y su personal que nos abrieron las puertas y facilitaron el acceso a documentación clave para nuestra investigación.

Al *Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales (IIES)* de la Universidad Católica Andrés Bello por haber puesto a nuestra disposición sus espacios durante la realización de esta investigación.

A nuestra *Universidad Católica Andrés Bello* por ser nuestro segundo hogar.

A nuestra familia por su paciencia, colaboración y apoyo durante este proceso de transformación personal.

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN	xix
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
CAPÍTULO II: OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
Objetivo General	18
Objetivos Específicos.....	18
CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO.....	19
EL SINDICALISMO ANTE LAS AMENAZAS, DESAFÍOS Y RETOS DEL NUEVO MILENIO: UNA APROXIMACIÓN A SU ESTRATEGIA PARA ENFRENTARLOS	19
a) Un nuevo desafío para el sindicalismo: el fenómeno de la globalización	19
a.1) Breve aproximación al término globalización	20
a.2) La globalización como término y las principales dimensiones que abarca	21
a.3) La globalización como desafío para el sindicalismo: su impacto en el mundo del trabajo.....	24
b) Crisis del sindicalismo	28
b.2) Crisis del sindicalismo en el ámbito regional: América Latina y El Caribe.....	30
b.3) Respuesta del sindicalismo ante la crisis: el nuevo internacionalismo sindical	32
c) La unidad del sindicalismo	35
c.1) Comprendiendo el término “unidad” del sindicalismo	35
c.2) La unidad del sindicalismo a nivel mundial y regional: su justificación, factores claves para alcanzar su pleno funcionamiento y obstáculos para su desarrollo.....	37
CAPÍTULO IV: MARCO CONTEXTUAL	
LA UNIDAD EN TÉRMINOS PRAGMÁTICOS: ¿UNA POSIBILIDAD?	45
a) Especificaciones sobre la unidad del sindicalismo como proceso mundial.....	45
a.1) La unidad del sindicalismo mundial como un fenómeno progresivo: la Federación Sindical Mundial, su primera concepción.....	46
a.2) Primera gran fragmentación del sindicalismo mundial	47
a.3) El resurgir de la unidad del sindicalismo mundial: el internacionalismo sindical.	51
b) Especificaciones sobre la unidad del sindicalismo como proceso regional.....	53
b.1) La unidad sindical de Las Américas: reflejo de los acontecimientos mundiales ..	53
c) Venezuela: un caso complejo para la consecución de la unidad del sindicalismo	58

c.1) Devenir histórico del sindicalismo venezolano: elementos claves de su caracterización	59
c.2) Contemporaneidad del sindicalismo venezolano: época de crisis	62
c.3) Consideración estructural del sindicalismo venezolano	68
c.4) Consideración de la estructura funcional de las principales confederaciones sindicales reconocidas por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social	70
c.5) Nuevas iniciativas de organización sindical aún no reconocidas por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social.....	77
c.6) La unidad como principal alternativa para el sindicalismo venezolano	78
c.7) Iniciativas de unificación	79
CAPÍTULO V: MARCO METODOLÓGICO.....	89
a) Diseño y tipo de investigación	89
b) Unidad de Análisis y Población.....	90
b.1) Unidad de análisis.....	90
b.2) Población	91
c) Variables: Definición y Operacionalización	98
c.1) Definición conceptual de la variable.....	98
c.2) Definición Operacional.....	99
d) Estrategias para la recolección, procesamiento y análisis de información	101
d.1) Instrumento para la recolección de información	101
d.3) Validez del instrumento conformado.....	103
d.4) Herramientas para el análisis de la información.....	104
e) Factibilidad de la investigación.....	117
f) Consideraciones éticas	117
CAPÍTULO VI: ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	118
a) Comparación de las respuestas dadas por los individuos de una misma organización sobre las dimensiones y subdimensiones	118
a.1) Visión de los entrevistados por organización respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional, y nacional	118
a.2) Comprensión del término unificación sindical	171

a.3) Visión de los entrevistados sobre el proceso de unificación sindical: reconocimiento de la necesidad de unificación y opinión sobre la CSI, CSA, FSM y CPUSTAL	178
a.4) Visión de los entrevistados sobre la forma ideal de instrumentación de la unificación sindical	195
a.5) Visión de los entrevistados sobre los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical	212
a.6) Visión de los entrevistados acerca de los movimientos que afirman ser de unificación ya existentes en Venezuela	231
a.7) Visión de los entrevistados acerca del futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación, e idea de cierre dada a la entrevista	254
b) Comparación de las conclusiones obtenidas entre cada una de las organizaciones para cada dimensión y subdimensión.....	271
b.1) Visión de organizaciones consideradas acerca de la situación actual del movimiento sindical.....	271
b.2) Comprensión del término unificación sindical por parte de organizaciones consideradas	280
b.3) Visión de las organizaciones consideradas acerca del proceso de unificación sindical	282
b.4) Visión de las organizaciones consideradas respecto a la forma ideal de instrumentación de la unificación sindical.....	284
b.5) Visión de las organizaciones consideradas respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical.....	287
b.6) Visión de organizaciones consideradas acerca de los movimientos que afirman ser de unificación ya existentes en Venezuela	291
b.7) Visión de las organizaciones consideradas acerca del futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación	293
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	297
LISTA DE REFERENCIAS	319
ANEXOS.....	326

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURAS

1. Adscripción de las principales centrales sindicales nacionales en las centrales sindicales regionales e internacionales.....	9
2. Centrales sindicales tradicionales, proyectos de nuevas centrales sindicales venezolanas y movimientos de unificación existentes en Venezuela para el año 2011.....	10
3. Matriz de vaciado y análisis de información entre individuos de una misma organización, dimensión 1.....	111
4. Matriz de vaciado y análisis de información entre individuos de una misma organización, dimensión 2.....	112
5. Matriz de vaciado y análisis de información entre individuos de una misma organización, dimensión 3.....	112
6. Matriz de vaciado y análisis de información entre individuos de una misma organización, dimensión 4.....	113
7. Matriz de vaciado y análisis de información entre individuos de una misma organización, dimensión 5.....	114
8. Matriz de vaciado y análisis de información entre individuos de una misma organización, dimensión 6.....	115
9. Matriz de vaciado y análisis de información entre individuos de una misma organización, dimensión 7.....	116
10. Matriz de análisis de información entre organizaciones, dimensión 1.....	117
11. Matriz de análisis de información entre organizaciones, dimensión 2.....	118
12. Matriz de análisis de información entre organizaciones, dimensión 3.....	118
13. Matriz de análisis de información entre organizaciones, dimensión 4.....	119
14. Matriz de análisis de información entre organizaciones, dimensión 5.....	120

15. Matriz de análisis de información entre organizaciones, dimensión 6.....	121
16. Matriz de análisis de información entre organizaciones, dimensión 7.....	121

ÍNDICE DE TABLAS

TABLAS

1. Centrales sindicales internacionales y sus centrales sindicales regionales afiliadas	7
2. Transformaciones causadas por la globalización en cuatro aspectos de la realidad, que afectan directamente al mundo del trabajo	25
3: Causas y consecuencias de la crisis del sindicalismo latinoamericano	32
4: Corrientes de pensamiento y sus principales representantes integrantes de la Federación Sindical Mundial al momento de su constitución (1945).....	48
5. Elementos de la crisis del sindicalismo venezolano	67
6. Líderes, coordinadores y coordinadoras o miembros de la junta directiva, activos dentro de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV).....	92
7. Líderes, coordinadores y coordinadoras o miembros de la junta directiva, activos dentro de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) incluyendo a representantes de la Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV)	93
8. Líderes, coordinadores y coordinadoras o miembros de la junta directiva, activos dentro de la Confederación de Sindicatos Autónomos de Venezuela (CODESA)	94
9. Líderes, coordinadores y coordinadoras o miembros de la junta directiva, activos dentro de la Confederación General de Trabajadores de Venezuela (CGT)	94
10. Líderes, coordinadores y coordinadoras o miembros de la junta directiva, activos dentro de Alianza Sindical Independiente (ASI).....	95
11. Líderes, coordinadores y coordinadoras o miembros de la junta directiva, activos dentro del Movimiento de Solidaridad Laboral (MSL) / Frente Autónomo por la Defensa del Empleo, el Salario y el Sindicato (FADESS).....	96
12. Líderes, coordinadores y coordinadoras o miembros de la junta directiva, activos dentro de la Central Socialista de Trabajadores y Trabajadoras (CST) / Unidad de los Trabajadores de la Ciudad, el Campo y el Mar (UTCCM)	97

13. Círculo de Especialistas	97
14. Operacionalización de la variable	100
15. Relación organización – código asignado	109
16. Visión de los entrevistados de la CTV respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (a).....	124
17. Visión de los entrevistados de la CTV respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (b)	125
18. Visión de los entrevistados de la CTV respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (a).....	126
19. Visión de los entrevistados de la CTV respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (b).....	127
20. Visión de los entrevistados de la UNT / CUTV respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (a)	131
21. Visión de los entrevistados de la UNT / CUTV respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (b)	132
22. Visión de los entrevistados de la UNT / CUTV respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (a)	133
23. Visión de los entrevistados de la UNT / CUTV respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (b)	134
24. Visión de los entrevistados de CODESA respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (a).....	137
25. Visión de los entrevistados de CODESA respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (b)	138
26. Visión de los entrevistados de CODESA respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (a).....	139
27. Visión de los entrevistados de CODESA respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (b).....	140

28. Visión de los entrevistados de la CGT respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (a).....	145
29. Visión de los entrevistados de la CGT respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (b)	146
30. Visión de los entrevistados de la CGT respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (a).....	147
31. Visión de los entrevistados de la CGT respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (b).....	148
32. Visión de los entrevistados de la ASI respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (a)	151
33. Visión de los entrevistados de la ASI respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (b).....	152
34. Visión de los entrevistados de la ASI respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (a)	153
35. Visión de los entrevistados de la ASI respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (b).....	154
36. Visión de los entrevistados del MSL / FADESS respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (a)	157
37. Visión de los entrevistados del MSL / FADESS respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (b)	158
38. Visión de los entrevistados del MSL / FADESS respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (a)	159
39. Visión de los entrevistados del MSL / FADESS respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (b)	160
40. Visión de los entrevistados de la CST / UTCCM respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (a)	165

41. Visión de los entrevistados de la CST / UTCCM respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (b)	166
42. Visión de los entrevistados del MSL / FADESS respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (a)	167
43. Visión de los entrevistados del MSL / FADESS respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (b)	168
44. Visión de los entrevistados del círculo de especialistas respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (a)	172
45. Visión de los entrevistados del círculo de especialistas respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (b)	173
46. Visión de los entrevistados del círculo de especialistas respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (a)	174
47. Visión de los entrevistados del círculo de especialistas respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (b)	175
48. Visión de los entrevistados de la CTV respecto a la definición de unión sindical	176
49. Visión de los entrevistados de la UNT / CUTV respecto a la definición de unión sindical	177
50. Visión de los entrevistados de la CODESA respecto a la definición de unión sindical ...	178
51. Visión de los entrevistados de la CGT respecto a la definición de unión sindical	178
52. Visión de los entrevistados de la ASI respecto a la definición de unión sindical.....	179
53. Visión de los entrevistados de la MSL / FADESS respecto a la definición de unión sindical	180
54. Visión de los entrevistados de la CST / UTCCM respecto a la definición de unión sindical	181
55. Visión de los entrevistados del círculo de especialistas respecto a la definición de unión sindical.....	182

56. Visión de los entrevistados de la CTV respecto al proceso de unificación sindical: reconocimiento de la necesidad de unificación y opinión sobre la CSI, CSA, FSM y CPUSTAL	185
57. Visión de los entrevistados de la UNT / CUTV respecto al proceso de unificación sindical: reconocimiento de la necesidad de unificación y opinión sobre la CSI, CSA, FSM y CPUSTAL	187
58. Visión de los entrevistados de CODESA respecto al proceso de unificación sindical: reconocimiento de la necesidad de unificación y opinión sobre la CSI, CSA, FSM y CPUSTAL	189
59. Visión de los entrevistados de la CGT respecto al proceso de unificación sindical: reconocimiento de la necesidad de unificación y opinión sobre la CSI, CSA, FSM y CPUSTAL	191
60. Visión de los entrevistados de ASI respecto al proceso de unificación sindical: reconocimiento de la necesidad de unificación y opinión sobre la CSI, CSA, FSM y CPUSTA.....	193
61. Visión de los entrevistados del MSL / FADESS respecto al proceso de unificación sindical: reconocimiento de la necesidad de unificación y opinión sobre la CSI, CSA, FSM y CPUSTAL	195
62. Visión de los entrevistados de la CST / UTCCM respecto al proceso de unificación sindical: reconocimiento de la necesidad de unificación y opinión sobre la CSI, CSA, FSM y CPUSTAL	197
63. Visión de los entrevistados del círculo de especialistas respecto al proceso de unificación sindical: reconocimiento de la necesidad de unificación y opinión sobre la CSI, CSA, FSM y CPUSTAL	199
64. Visión de los entrevistados de la CTV sobre la forma ideal de instrumentación de la unificación sindical.....	201
65. Visión de los entrevistados de la UNT / CUTV sobre la forma ideal de instrumentación de la unificación sindical.....	204

66. Visión de los entrevistados de CODESA sobre la forma ideal de instrumentación de la unificación sindical.....	206
67. Visión de los entrevistados de la CGT sobre la forma ideal de instrumentación de la unificación sindical.....	208
68. Visión de los entrevistados de ASI sobre la forma ideal de instrumentación de la unificación sindical.....	210
69. Visión de los entrevistados del MSL / FADESS sobre la forma ideal de instrumentación de la unificación sindical.....	212
70. Visión de los entrevistados de la CST / UTCCM sobre la forma ideal de instrumentación de la unificación sindical	214
71. Visión de los entrevistados del círculo de especialistas sobre la forma ideal de instrumentación de la unificación sindical	216
72. Visión de los entrevistados de la CTV respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (a).....	219
73. Visión de los entrevistados de la CTV respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (b).....	220
74. Visión de los entrevistados de la UNT/ CUTV respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (a).....	222
75. Visión de los entrevistados de la UNT/ CUTV respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (b).....	223
76. Visión de los entrevistados de la CODESA respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (a).....	225
77. Visión de los entrevistados de la CODESA respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (b).....	226
78. Visión de los entrevistados de la CGT respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (a).....	228

79. Visión de los entrevistados de la CGT respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (b).....	229
80. Visión de los entrevistados de la ASI respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (a).....	231
81. Visión de los entrevistados de la ASI respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (b).....	232
82. Visión de los entrevistados del MSL / FADESS respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (a).....	234
83. Visión de los entrevistados del MSL / FADESS respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (b).....	235
84. Visión de los entrevistados de la CST / UTCCM respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (a).....	238
85. Visión de los entrevistados de la CST / UTCCM respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (b)	239
86. Visión de los entrevistados del círculo de especialistas respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (a).....	241
87. Visión de los entrevistados del círculo de especialistas respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (b)	242
88. Visión de los entrevistados de la CTV respecto a los movimientos que afirman ser de unificación ya existentes en Venezuela.....	244
89. Visión de los entrevistados de la UNT / CUTV respecto a los movimientos que afirman ser de unificación ya existentes en Venezuela	246
90. Visión de los entrevistados de CODESA respecto a los movimientos que afirman ser de unificación ya existentes en Venezuela.....	248
91. Visión de los entrevistados de la CGT respecto a los movimientos que afirman ser de unificación ya existentes en Venezuela.....	250

92. Visión de los entrevistados de ASI respecto a los movimientos que afirman ser de unificación ya existentes en Venezuela	252
93. Visión de los entrevistados del MSL / FADESS respecto a los movimientos que afirman ser de unificación ya existentes en Venezuela	254
94. Visión de los entrevistados de la CST / UTCCM respecto a los movimientos que afirman ser de unificación ya existentes en Venezuela	256
95. Visión de los entrevistados del círculo de especialistas respecto a los movimientos que afirman ser de unificación ya existentes en Venezuela	258
96. Visión de los entrevistados de la CTV respecto al futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación, e idea de cierre dada a la entrevista.....	261
97. Visión de los entrevistados de la UNT / CUTV respecto al futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación, e idea de cierre dada a la entrevista	263
98. Visión de los entrevistados de CODESA respecto al futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación, e idea de cierre dada a la entrevista.....	265
99. Visión de los entrevistados de la CGT respecto al futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación, e idea de cierre dada a la entrevista.....	267
100. Visión de los entrevistados de la ASI respecto al futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación, e idea de cierre dada a la entrevista.....	269
101. Visión de los entrevistados de la MSL / FADESS respecto al futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación, e idea de cierre dada a la entrevista.....	271
102. Visión de los entrevistados de la CST / UTCCM respecto al futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación, e idea de cierre dada a la entrevista.....	273
103. Visión de los entrevistados del círculo de especialistas respecto al futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación, e idea de cierre dada a la entrevista.....	275
104. Visión de organizaciones consideradas acerca de la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (a).....	281

105. Visión de organizaciones consideradas acerca de la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (b)	282
106. Visión de organizaciones consideradas acerca de la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (a).....	283
107. Visión de organizaciones consideradas acerca de la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (b).....	284
108. Comprensión del término unificación sindical por parte de organizaciones consideradas	286
109. Visión de las organizaciones consideradas acerca del proceso de unificación sindical .	288
110. Visión de las organizaciones consideradas respecto a la forma ideal de instrumentación de la unificación sindical	291
111. Visión de las organizaciones consideradas respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (a).....	294
112. Visión de las organizaciones consideradas respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (b).....	295
113. Visión de organizaciones consideradas acerca de los movimientos que afirman ser de unificación ya existentes en Venezuela.....	297
114. Visión de las organizaciones consideradas acerca del futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación (a).....	300
115. Visión de las organizaciones consideradas acerca del futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación (b)	301

RESUMEN

El sindicato no resulta la excepción a las transformaciones del funcionamiento social, viéndose afectado hoy por condiciones que han traído consigo un considerable desafío: superar el planteamiento que lo tilda como una forma de organización poco adaptada a las necesidades de los trabajadores y que por ello está condenado a desaparecer.

Ante éste desafío, el sindicalismo clama hoy por una condición que podría ser la base fundamental para superarlo: la unificación. Sin embargo, sobre su necesidad, definición y criterios a seguir para su instrumentación, son diversas y en ocasiones hasta contrapuestas las consideraciones, lo que deja en entredicho su concreción.

Es por ello que surgió el interés en este estudio, en el que se lleva al lector a través de una breve descripción de los efectos que sobre el accionar sindical han tenido el cambio del orden social iniciado por la dinámica globalizante y los propios elementos que han caracterizado al sindicalismo, para pasar luego a la descripción de la *Unidad* y sus implicaciones prácticas desarrolladas en tres ámbitos: mundial, regional (América Latina y el Caribe), y nacional (Venezuela), último en el que surge como exigencia la necesidad de un movimiento sindical unificado que ayude a consolidar lo que en lo regional y mundial se desarrolla. El objetivo fue conocer la visión que respecto a un posible proceso de unificación tienen los dirigentes de las principales centrales sindicales, iniciativas de unificación y estudiosos del sindicalismo en Venezuela, en términos de su necesidad ante la realidad actual y en términos de su definición instrumentación y posibilidad. De acuerdo a ello se generaron propuestas y recomendaciones tanto para los dirigentes del movimiento sindical venezolano y su agenda futura, junto a un compendio de conocimiento teórico y empírico para los estudiosos del tema.

La investigación se basó en un estudio no experimental, exploratorio transversal de la visión del grupo mencionado, que fue recogida a través de una serie de entrevistas personales semi-estructuradas cuyos resultados fueron procesados por medio de matrices de análisis.

Palabras Claves: Movimiento sindical, Crisis del sindicalismo, Internacionalismo sindical y Unificación Sindical.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se plantea como objetivo conocer la visión de los dirigentes sindicales pertenecientes a los altos cargos de dirección, coordinación o que funjan el papel de representantes en las principales confederaciones sindicales venezolanas, en las nuevas iniciativas orientadas a la conformación de organizaciones sindicales de tercer grado o iniciativas dirigidas hacia la consecución de la unificación del movimiento sindical y un círculo de especialistas en el tema sindical venezolano, respecto a un posible proceso de unificación del movimiento sindical venezolano en este momento histórico. Para su presentación son considerados los siguientes capítulos.

Capítulo I Planteamiento del problema: en este se presenta una aproximación inicial al tema estudiado a través de la revisión de los acontecimientos que dan sustento a la justificación de la investigación

Capítulo II Objetivos de la investigación: se enuncia el objetivo general que señala el fin último que pretende alcanzar el estudio, seguido de los objetivos específicos en función de un orden deductivo, indicando aspectos puntales a los que busca responder la presente investigación.

Capítulo III Marco teórico: es una aproximación más detallada al porqué de la unificación sindical, se describen hechos y conceptos que han motivado su surgimiento, para culminar presentando su definición.

Capítulo IV Marco contextual: se hace una revisión de la práctica de la unidad sindical, comenzando por presentar el devenir histórico de este concepto en lo mundial y regional, para concluir profundizando en el ámbito nacional.

Capítulo V Marco metodológico: se explica la estrategia metodológica utilizada para el desarrollo del estudio, señalando el diseño y tipo de investigación considerados pertinentes para realizar la aproximación deseada al tema, la unidad de análisis y población seleccionada, la definición y operacionalización de la variable, las estrategias para la recolección, procesamiento y análisis de información; factibilidad de la investigación y algunas consideraciones éticas.

Capítulo VI Presentación y análisis de resultados: se da muestra de la información obtenida en la fase de campo a través de las matrices utilizadas para el análisis, las cuales se encuentran acompañadas por una breve conclusión sobre su contenido.

Capítulo VII Conclusiones y recomendaciones: en este apartado se encuentran las ideas principales que dan respuesta al objetivo planteado, así como algunas consideraciones en cuanto a sus limitaciones, y aspectos a tomar en cuenta tanto por los actores del mundo sindical venezolano, como por los estudiosos del tema.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A lo largo de su historia, el movimiento sindical, definido como una “asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros” (Real Academia Española, 2001), se ha enfrentado a multiplicidad de situaciones que han puesto a prueba su funcionamiento y legitimidad como organización, ya que se encuentra inmerso en un contexto que le ha impuesto amenazas y oportunidades para su accionar, además de haber afectado su composición, formas de hacer y objetivos presentes en su devenir histórico.

Una de esas modificaciones del contexto, está constituida por un fenómeno particular que parece haber dado un vuelco, en primer lugar, a lo que venía siendo entendido como relaciones laborales y consecuentemente, al accionar sindical, y que se comienza a intensificar a finales de la década de los sesenta y comienzos de la década de los setenta. Dicho fenómeno es conocido en la actualidad como globalización o mundialización, al que Ermida (1999) define como “la expansión y profundización de la economía capitalista y de sus postulados teóricos, tales como la libre competencia, mercado, libre cambio, incremento de exportaciones, etc.” (p. 2).

La misma encuentra sus bases en el modelo neoliberal que en su máxima expresión dio paso a una nueva economía mundial, caracterizada por “el aumento del comercio de bienes y servicios, los movimientos internacionales de capitales, la interconexión de los mercados financieros, la reubicación de las actividades productivas, la multiplicación de las inversiones extranjeras y el incremento de la participación de las empresas multinacionales en las actividades económicas” (Herrera, 2001, p.7). Precisamente las empresas multinacionales, cuya caracterización principal es que realizan sus operaciones en diversidad de naciones, constituyen una de las más importantes piezas para el proceso globalizador, siendo incluso consideradas como protagonistas, y el medio principal para su desarrollo.

Otro factor que ha impulsado de forma avasallante el proceso globalizador es el desarrollo tecnológico, gracias al cual se idearon nuevas formas de masificar la producción, orientadas a cubrir las necesidades crecientes de la población. Los productos y servicios ofrecidos en los mercados se multiplicaron, y la competitividad feroz comenzó a ser el dirigente de muchos.

Asimismo, la toma de decisiones ha trascendido a lo nacional, políticamente los países responden a dicha competitividad, siendo juzgados por el mercado y por la opinión pública global. Puede observarse como las fuerzas internacionales empiezan a prevalecer sobre las regionales o locales, “la globalización de la economía aleja paulatinamente los resortes íntimos del poder, del alcance del gobierno nacional y de toda otra estructura limitada por las fronteras nacionales (...) contribuye a que el poder político sea cada vez menos autónomo y que, en general, los contrapesos nacionales pierdan parte de su eficacia; entre ellos, el derecho del trabajo y la acción sindical” (Ermida, 1999; p. 2).

Se tiene así que conforme al desarrollo de estos hechos, se han generado disfuncionalidades de envergadura en distintos niveles de la sociedad, no solo las organizaciones en cuanto a sus procesos productivos y medios para el alcance de la competitividad han sufrido modificaciones, pasando a tener el mencionado carácter de multinacionales, sino la variedad de relaciones que dentro de ellas se dan. Se presentan nuevos tipos de relaciones de trabajo, de corte más individual, donde el trabajador no observa la necesidad de actuar en forma colectiva para la defensa o exigencia de derechos laborales. Algunos autores (Herrera, 2001; Somavia, 1999) señalan que de esta manera, los derechos de los trabajadores se deterioran constantemente y se va perdiendo el compromiso de las empresas con las regiones en las que están inmersas.

El efecto que ha tenido la globalización a través del accionar de las empresas multinacionales sobre las relaciones laborales y todos sus componentes, destacándose para esta ocasión el accionar sindical, es reconocido como flexibilización laboral, respecto a la cual Añez (2007) señala:

La flexibilización laboral es el resultado de las estrategias de la modernización capitalista, la cual circunscrita a la concepción neoliberal y globalizadora, plantea que las relaciones laborales pueden ser modificadas de acuerdo al movimiento y exigencias

del mercado, condición que va eliminando progresivamente la estabilidad y seguridad social del trabajador. Esto expresa la intención del capital de eliminar o minimizar los costos laborales, pero ampliando el grado de explotación de la fuerza de trabajo, situación convertida en una tendencia mundial ante la necesidad del dueño de la producción de maximizar su tasa de beneficio (p. 51).

Esta flexibilización, marca una línea divisoria en la situación del sindicalismo a nivel mundial, en su campo de acción, su quehacer, sus estructuras organizativas, comenzándose a cuestionar incluso su efectividad frente a las nuevas condiciones que impone el mundo del trabajo. Una flexibilización masiva y violenta que atenta contra el movimiento sindical en su camino por mejorar las condiciones de trabajo y vida, y poder desarrollar una vocación sustentada en sus principios básicos como: el bienestar, la equidad, la solidaridad y la justicia social (Herrera, 2001; Organización Internacional del Trabajo, 2009; Somavia, 1999). En esta dinámica, el sindicalismo se ve atrapado por el desafío de hacer frente a la reproducción de los valores individualistas que debilitan la concepción colectiva en función de la cual se estructuran para mitigar las adversidades que se les plantean a los trabajadores.

El sindicalismo latinoamericano no se mantiene aislado de esta situación, al contrario se ve afectado por estos hechos que constituyen el eje en torno al cual se genera lo que puede ser considerado como una crisis a la que debe hacer frente. Zapata (2003) señala que dos transiciones son claves para la comprensión de la crisis del sindicalismo latinoamericano, y que se presentaron en todo su potencial a comienzos de la década de los ochentas: en primer lugar el proceso de apertura comercial, que hizo que diversas economías de la región pasaran del modelo de sustitución por importaciones (ISI, por sus siglas en inglés), a un modelo de desarrollo de transnacionalización del mercado interno (TMI, por sus siglas en inglés), y, en segundo lugar una transformación de la forma de operar de los sistemas políticos.

Estas transformaciones han traído consigo una serie de hechos que constituyen causas más específicas de la crisis sindical latinoamericana y que han causado la pérdida progresiva de la fuerza de las centrales sindicales, respecto a la toma de decisiones, pudiendo deberse a que ante ella no han logrado definir como movimiento unos objetivos comunes ni un plan de acción acorde para alcanzarlos. A nivel interno, su accionar se ha visto afectado a través de una disminución de su efectividad, así también la credibilidad en las organizaciones sindicales, aunado a una falta de representatividad (Servais, 2003). Este hecho se ve intensificado debido

al discurso que describe a los sindicatos como “anacrónicos y prehistóricos, como obstáculo para la modernización (...) trayendo como consecuencia una fuerte reducción de la tasa de afiliación sindical principalmente en el sector privado de la economía” (Wachendorfer, 2007, p. 34). Ante ello, Gómez (2009) trayendo a colación la posición como clase del movimiento sindical, afirma:

Se requiere una clase trabajadora dispuesta a encarar los peligros de una globalización capitalista que arrasa con los puestos de trabajo, que impone sistemas de salud excluyentes, que hace padecer hambre a masas resignadas a su suerte, que en su avaricia se apodera del agua negándosela a quienes carecen de todo lo demás, haciéndoles creer que ese es el resultado normal y natural de la marcha de la historia (p. 82).

Pero la manera de encarar dichos peligros esbozados brevemente por Gómez, requiere un plan de acción. El acuerdo para concebir las premisas y la estructuración de dicho plan, se vendría presentando fundamentalmente en función del accionar que habían conformado las grandes empresas multinacionales en el marco de la globalización. Éstas, con el fin de hacer más efectivas sus transacciones y solidificar sus estrategias, se concentraron en la creación de organizaciones internacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI), Banco Mundial (BM) y la Organización Mundial del Comercio (OMC).

El reto para el movimiento sindical se ha traducido en crear un contrapeso a dichas organizaciones, de manera que el proceso de toma de decisiones se lleve a cabo considerando las posiciones y recomendaciones de la contraparte en el proceso productivo, los trabajadores, estudiando y previendo en conjunto los efectos que sobre el trabajo en todos sus aspectos pueden tener. El objetivo sería alcanzar la manera de hacer más justo el proceso globalizador a través de un equilibrio entre estas dos fuerzas.

Para conformar la posibilidad de equipararse con las fuerzas del capital y responder como institución al proceso globalizador que ha puesto en situación de crisis su accionar el movimiento sindical debe construir un sistema de representación que esté a la par de las grandes organizaciones multinacionales. “Si los intereses económicos se han concentrado para pasar a ser mundiales con el fin de reforzar su poder, también los sindicatos deben concentrar su potencial para representar, proteger y defender los intereses de sus miembros en el mundo entero” (Sosa, 2007).

Dicho sistema es presentado bajo el enunciado del *nuevo internacionalismo sindical*, reconocido como la asignación de un carácter internacional al accionar del sindicalismo. Se señala sobre el mismo que ahora “más que nunca en su historia, confrontando a una globalización capitalista sin freno, el internacionalismo efectivo resulta esencial para el futuro reforzamiento del sindicalismo y su capacidad para realizar esa misión” (Confederación Sindical Internacional, 2006). La unión del sindicalismo viene a ser la premisa para alcanzarlo, y con su práctica se pretende alcanzar la creación de espacios de encuentro y debate para la conformación de un plan de acción común entre las diversas corrientes de pensamiento de la clase trabajadora (Moure, 2009).

Este proceso de unificación en lo mundial nace ante la necesidad de conformar una estructura funcional, ideada sobre la integración de las principales centrales sindicales internacionales, en función de que el proceso responda a la creación de una cúpula principal desde la cual se generen decisiones a ser expandidas como círculos concéntricos hacia otros niveles (Sosa, 2007, p. 2), como el regional. Las organizaciones protagonistas para la realización de esta actividad, primero a nivel internacional y luego regional, fueron las presentadas a continuación:

Tabla 1: Centrales sindicales internacionales y sus centrales sindicales regionales¹ afiliadas

Centrales Sindicales Internacionales y año de su fundación	Centrales Sindicales Regionales afiliadas y año de su fundación	Corrientes de Pensamiento
Federación Sindical Mundial (FSM) (1945)	Congreso Permanente de Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina y el Caribe (CPUSTAL) / (1964)	Marxista – Leninista
Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) (1949)	Organización Interamericana Regional del Trabajo (ORIT) (1951)	Social Demócrata
Confederación Mundial del Trabajo (CMT) / (1968) Fundada en 1920 como CISC. La Haya	Central Latino Americana de Trabajadores y Trabajadoras (CLAT) / (1951) Fundada en 1945 como CLASC. Santiago de Chile	Humanista – Cristiano

Fuente: Elaboración propia, con base en contenido de Urquijo, 2000

¹América Latina y El Caribe.

Sin embargo, aún presente el reconocimiento de la necesidad de esta unificación del sindicalismo, los obstáculos para su concreción se han mantenido latentes. El principal está vinculado a la diversidad de corrientes de pensamiento ideológico en torno a las cuales se conformaron las señaladas centrales sindicales internacionales y regionales, ya que dentro de dicha diversidad se presentan algunas posiciones que más que enriquecer el proceso, trastocan su desarrollo. Tal es el caso de la propuesta trabajada por parte de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), referida a la creación de una central sindical mundial que englobase las distintas corrientes de pensamiento de los trabajadores, ante la cual se desarrollaron argumentos que pueden debilitar el loable reconocimiento de la necesidad de la unificación y su proceso de conformación, entre los que se cuentan aquellos que señalan a la Federación Sindical Mundial (FSM) como una organización inflexible al no incluirse en un proceso aducido como mayoritario; y otros que en contraposición acusan a la propuesta hecha por parte de la CMT y la CIOSL como un proceso excluyente en el que de manera deliberada se han dejado por fuera aquellas corrientes de pensamiento que según su criterio, defienden la verdadera estrategia de la lucha sindical (Gorriti, 2005, p. 44).

A pesar de no verse incluida la FSM, en 2004 se concreta un nuevo paso para la unificación sindical. En el transcurso del mes de abril de ese año, durante la Segunda Cumbre Sindical Unión Europea/América Latina-Caribe (UE/ALC) celebrada en México, Emilio Gabaglio, exsecretario general de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), dio comienzo al acercamiento entre la CMT y la CIOSL. Con este acercamiento se consolidaría la conformación en noviembre del año 2006 de la Confederación Sindical Internacional (CSI).

Acompañando a dicha propuesta, se encontraba la necesidad del establecimiento de entes que ayudasen en el seguimiento de los problemas particulares que se presentaran en cada región del mundo. Al igual que sucedió con la FSM a nivel mundial, su central regional adscrita para América Latina y el Caribe (CPUSTAL), no fue partícipe del proceso de unificación sindical regional protagonizado por la Organización Interamericana Regional del Trabajo (ORIT) y la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), en el que participaron además otras centrales independientes de Latinoamérica y el Caribe, para alcanzar la conformación de la Confederación Sindical de las Américas (CSA), en el año 2008 (Báez,

2009). Ésta se crea con el objetivo específico de avanzar en las problemáticas que respecto al mundo laboral se presentan en América, incluyendo a América Latina a través de sus organizaciones miembros (Báez, 2009), es decir, las organizaciones sindicales de cada país. Sin embargo, para que este proyecto cuente con una consolidación definitiva, necesita de la práctica común de la unidad dentro de cada una de las naciones afiliadas. Alcanzar esta unidad, ha significado un reto difícil de ser concretado básicamente por las particularidades del movimiento sindical latinoamericano.

El sindicalismo venezolano no se encuentra exento de este hecho, contando además con su propia caracterización. Éste se vio impregnado desde sus inicios del neocorporativismo, que implica en esencia la compenetración entre los intereses de los partidos políticos y el sindicalismo. El neocorporativismo existente en el sindicalismo venezolano tiene sus antecedentes en la conformación en el año 1936 de la primera central de trabajadores, la Confederación Venezolana de Trabajadores (CVT), que años más tarde pasaría a ser la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), ya que quienes promovieron la institucionalización de este ente eran a su vez ocupantes de altos cargos dentro de los más relevantes partidos políticos del momento, Acción Democrática (AD) y el Partido Comunista de Venezuela (PCV). Este neocorporativismo se asienta de forma definitiva, cuando AD alcanza el poder político por primera vez, y se profundiza en el año 1958 con la conformación del Pacto de Punto Fijo y el Pacto de Advenimiento Obrero Patronal (Díaz, 2009)

Como otro factor clave para la comprensión del sindicalismo venezolano, se tiene a la ideología, que a través del accionar de los partidos políticos se vería incluida en los procesos de estructuración de esta central sindical y en el desarrollo de los acontecimientos posteriores en la esfera sindical venezolana. Ello se tradujo en profundas contradicciones entre los principales partidos políticos, y como consecuencia en la división entre el movimiento de trabajadores que integraban las filas del sindicalismo venezolano, generándose a partir de ello la iniciativa de crear nuevas centrales sindicales, independientes de la CTV, que representasen en realidad a los trabajadores de base y no los intereses de las cúpulas más altas de la dirigencia sindical, estrechamente vinculadas a los intereses del gobierno.

Por un lado, el PCV, conforma la Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV) en 1963, y de otras iniciativas, que consideraban tanto a la CTV y a la CUTV como grupos que trasladaban a la vida interna del sindicato los intereses del gobierno, surgen la Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA) en 1964, y la Confederación General del Trabajo (CGT) en 1971 (Arrieta e Iranzo, 2009). Se inicia así un proceso de fragmentación del sindicalismo venezolano, que se ha traspulado e intensificado en el tiempo dentro de los otros dos niveles de la organización sindical como consecuencia del advenimiento del paralelismo sindical, referido básicamente a la conformación de sindicatos que representan una posición distinta respecto a las formas de hacer de un sindicato ya establecido con anterioridad, generándose un rompimiento de la lucha conjunta de los trabajadores (Lucena, 2009).

Los resultados que ha arrojado esta dinámica entre neocorporativismo e ideología, generó que el sindicalismo venezolano progresivamente se debilitara, llegando a perder representatividad y liderazgo con el paso del tiempo. Dicha pérdida de representatividad y liderazgo se formaliza con los hechos acaecidos durante los años finales de la década de los ochentas, y con la llegada de un nuevo orden laboral impuesto por el actual presidente de la República Hugo Chávez Frías desde su llegada al poder en 1999.

La situación de estrecha dependencia entre el movimiento sindical y los partidos sufriría ciertos cambios a partir de los inicios del siglo XXI (...) porque el debilitamiento y desprestigio de los partidos los fue colocando en un segundo lugar en la escena política nacional (Arrieta e Iranzo, 2009, p. 114).

A este debilitamiento de las corrientes tradicionales del sindicalismo se suma la determinación por parte del nuevo gobierno de acabar con las organizaciones que tradicionalmente habían ejercido el poder en Venezuela, profundizando el fenómeno de fragmentación del sindicalismo venezolano a través de la creación de nuevas organizaciones sindicales, como en 2001 la Fuerza Bolivariana de Trabajadores (FBT) transformada poco después en la Fuerza Socialista Bolivariana de Trabajadores (FSBT), para luego constituir en el año 2003 la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) como parte de las iniciativas de unificación de movimiento sindical en una misma central representativa, como la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) mientras se mantenían las centrales tradicionales e inclusive se creaban nuevas organizaciones. Tal es el caso de la Alianza Sindical independiente (ASI) fundada en el año 2002.

Las nuevas iniciativas oficialistas nacen como una idea proveniente de la alta dirigencia del ejecutivo nacional, lo que una vez más deja sometido a las consideraciones de este último a un sindicalismo que guardaba esperanzas en la conformación de un movimiento independiente y con verdadera conciencia de clase. Ya en 2007 en uno de sus discursos el presidente de la República afirmaba:

Se requiere el brazo, el partido y los sindicatos, pero no cada uno por su lado, no autónomos. Con los sindicatos pasa lo mismo que con los partidos, que quieren autonomía y tomar decisiones; eso no puede ser así, no vinimos a hacer bochinche sino una revolución (citado por Díaz, 2009; p. 10).

Consecutivamente, se ha ido debilitando la práctica del sindicalismo como resultado de disputas ideológicas que han aflorado en los últimos años, representando lo que es señalado por Arrieta e Iranzo (2009) como una “simbiosis partido – sindicato”, que “ha estado presente en la vida histórica del sindicalismo venezolano desde sus orígenes, produciéndose contradicciones y fracturas de la unidad sindical” (p.104). Aunado a esto se presentan figuras como los Delegados y Consejos de Prevención, los Consejos Socialistas de Trabajadores y Trabajadoras y las Empresas de Producción Social, que atentan según la percepción de algunos autores (Díaz, 2009; Lucena, 2009) contra el accionar del sindicato. Se entrará en detalle sobre estos entes en el apartado *Marco Contextual* de este trabajo.

Frente a este panorama que muestra diversidad de formas de organización de los trabajadores se pone en entredicho la unidad necesaria en el movimiento sindical venezolano para la consolidación de los objetivos regionales y mundiales planteados para el alcance del internacionalismo sindical. La muestra de esta situación de fragmentación se hace en un resumen gráfico que presenta la manera en que las confederaciones sindicales nacionales se encuentran afiliadas a las de nivel regional y mundial.

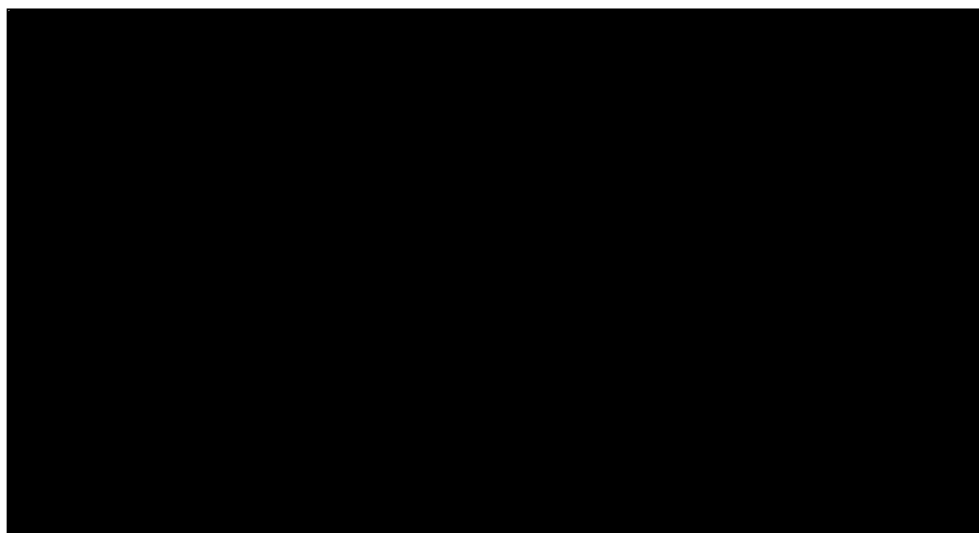


Figura 1: Adscripción de las principales centrales sindicales nacionales en las centrales sindicales regionales e internacionales²

Puede observarse como a pesar de existir iniciativas de unificación del movimiento sindical a nivel internacional y regional, en el plano nacional prevalece el fenómeno descrito de la fragmentación, ante la cual se hace pertinente traer a colación una dimensión del concepto de unidad generado por la CSI y CSA, que señala la necesidad de que:

La unidad orgánica sea claramente la de la autodeterminación de los trabajadores y sus bases organizadas y no la imposición de cúpulas dirigentes y que al mismo tiempo se respeten los imperativos del pluralismo, la democracia interna, de la autonomía, y de la libre expresión de las diferentes corrientes de pensamiento (Moure, 2009, p. 93).

Un intento por alcanzar dicha unidad orgánica, lo constituyen por un lado el Movimiento de Solidaridad Laboral (MSL) y por otro lado, la propuesta del Frente Socialista Bolivariano de Trabajadores (FSBT), posteriormente conocida bajo el nombre de Central Socialista de Trabajadores y Trabajadoras (CST), con el objetivo de formar una nueva central, bajo la presidencia, propuesta en 2008, de Oswaldo Vera y Franklin Rondón, también disidentes de la UNT.

Aún en el año 2011, ninguna de estas iniciativas termina de consolidar un verdadero movimiento unitario, siendo cuestionadas sus estructuras desde diversas posiciones de pensamiento. Una muestra de dichas críticas, son las presentadas a continuación:

² Figura conformada con base en documentos obtenidos durante el arqueo de información, y en datos facilitados por Carlos Navarro en entrevista personal.

No es ni por asomo la manera de impulsar la unidad clasista y combativa contra los ataques patronales que necesita la clase, porque confunde peligrosamente la organización clasista de los trabajadores desde la base con los agrupamientos a nivel de cúpulas y altos dirigentes sindicales burocráticos y propatronales. Peor aún, sin hacer la más mínima distinción sobre la posición política de estos dirigentes sindicales frente a los hechos de la lucha de clase de los últimos años y sus alineamientos con los sectores patronales y reaccionarios de la oposición de derecha (D' León, 2009).

Así mismo, conforma un juicio crítico respecto a la CST:

Los burócratas gobernadores como los de la FSBT (hoy CST), Autonomía Sindical (PPT), la “Cruz Villegas” (PCV) y otros, son agentes patronales del gobierno en el movimiento obrero, por su abyecta subordinación al proyecto de “socialismo” con empresarios de Chávez (D' León, 2009).

Adicionalmente, nuevas iniciativas de unificación se han conformado. Por un lado el Frente Autónomo por la Defensa del Empleo, el Salario y el Sindicato (FADESS) impulsado principalmente por los miembros del MSL. Por el otro una nueva iniciativa de central sobre la cual se espera debatir en el denominado “Congreso de los 80” durante el mes de octubre del año 2011, en el que participarán facciones del sindicalismo oficialista - revolucionario, esto según afirmaciones de Will Rangel en entrevista personal, quien fuese denominado en su momento como ocupante del cargo de la presidencia de la CST de la cual surge esta propuesta bajo el nombre tentativo “Unidad de los Trabajadores de la Ciudad, el Campo y el Mar”. Así mismo se adelantó en estos últimos meses antes de la entrega del presente estudio, la unificación de la CUTV en modalidad de corriente a la UNT. La siguiente figura da muestra gráfica de la situación referida a la fragmentación del movimiento sindical ante la existencia de las centrales sindicales tradicionales y la creación de nuevas organizaciones y movimientos en el marco de una posible unificación.

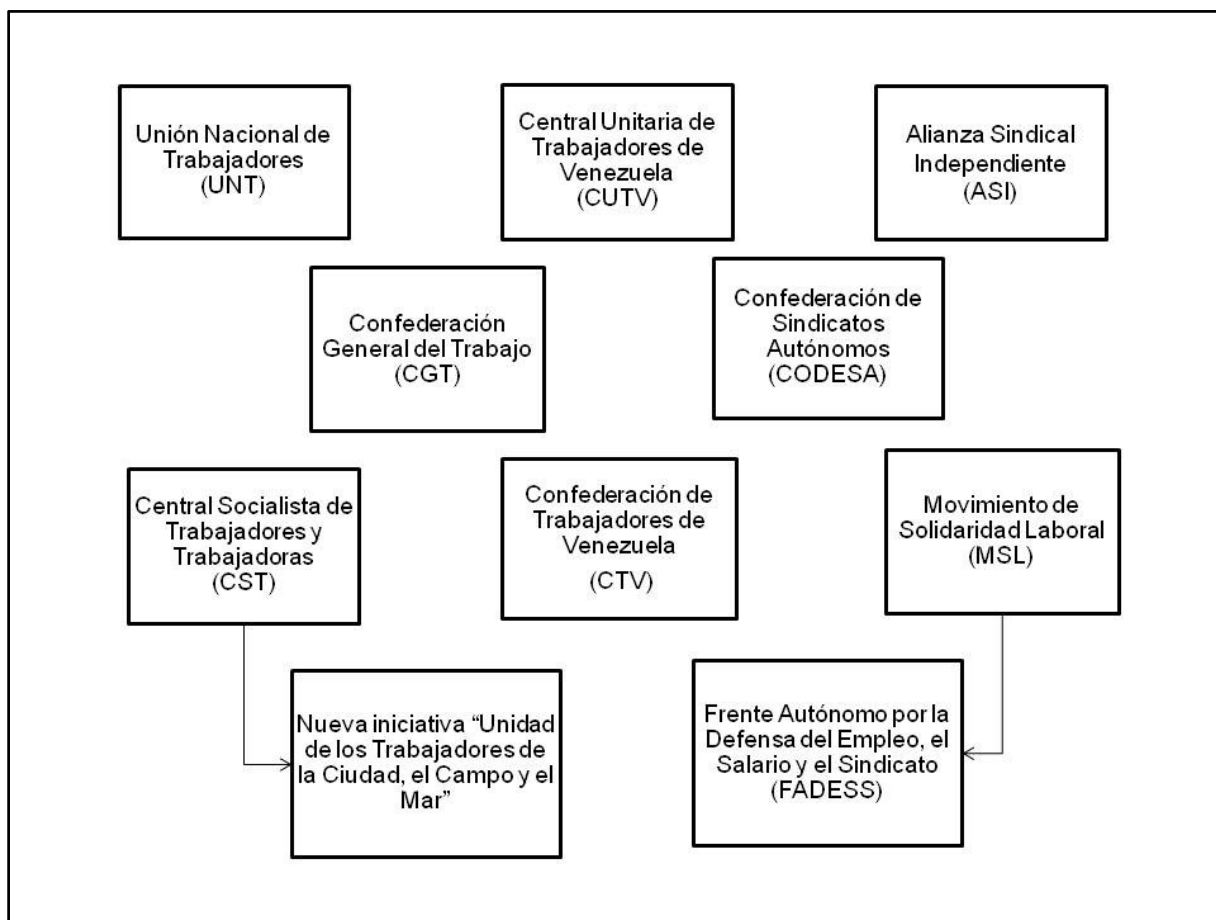


Figura 2: Centrales sindicales tradicionales, proyectos de nuevas centrales sindicales venezolanas y movimientos de unificación³ existentes en Venezuela para el año 2011

La información referida a cada una de estas organizaciones y movimientos se encuentra contenida en el apartado *Marco Contextual* del presente estudio.

Tomando en cuenta lo expuesto, frente a un mundo globalizado en el que las relaciones de trabajo han sido trastocadas, cuestionando la efectividad del movimiento sindical y sus estructuras tradicionales se vacomprendiendo la necesidad del cambio. Sin embargo existen características propias de Latinoamérica que suponen barreras a esta necesidad de instauración y práctica de la unidad sindical, resaltando la situación particular del debilitado y fragmentado sindicalismo venezolano cuyos intentos de unificación han generado más reacciones que resultados con lo que es común cuestionarse acerca de qué concibe el mismo como solución.

³ Figura conformada con base en documentos obtenidos durante el arqueo de información, en datos facilitados por Gustavo García en entrevista personal y en datos conseguidos durante la realización del trabajo de campo de la investigación.

Sumándose a esto, se echa en falta la diversidad de estudios de corte empírico que ayuden a encontrar respuestas para ésta situación.

Una excepción a esto último, se presenta en nuestro país durante el transcurso del año 2007, cuando la Alianza Sindical Independiente (ASI) realizó un proceso de investigación para determinar una posible alternativa sindical con miras a la consecución de la unidad. Para ello se realizó una serie de encuestas entre los individuos pertenecientes a las asociaciones sindicales afiliadas a ASI, con miras a determinar lo siguiente:

- Sobre una nueva central sindical: ¿es necesaria?, ¿por qué? y ¿para qué?
- Sobre su carta fundamental: valores y principios que ha de contener.
- Sobre sus características: trabajadores, organizaciones y movimientos que han de conformarla.
- Ejes centrales de la acción sindical: su plan de luchas.
- Sobre su estructura organizativa: Orgánica, Funcional y Jurídica.
- Sobre su presentación: nombre, eslogan, colores y logo.

Los resultados fueron organizados en cuatro grupos, entre los que se obtuvo como respuesta generalizada sobre el primer aspecto, que la unidad resulta necesaria en un principio, para llenar el vacío dejado por las organizaciones sindicales tradicionales y lograr conformar una agenda efectiva que ayude a reivindicar la posición del movimiento sindical en la sociedad venezolana como actor relevante y fundamental en la solución de los problemas que en ella se presentan. Respecto a los valores y principios, resalta la inclusión de la autonomía, la representatividad, la pluralidad, la solidaridad y la libertad (Alianza Sindical Independiente, 2007).

Respecto a las características de la nueva central, se encuentra un consenso general en cuanto que ha de agrupar trabajadores del sector público y privado, jubilados y pensionados, formales e informales, profesionales, campesinos e indígenas, mientras que ha de considerar en cuanto a movimientos y organizaciones que la compongan a las federaciones nacionales y regionales, sindicatos gremiales y profesionales, cooperativas, asociaciones, ligas campesinas y otras formas de organización que representen expresiones sociales y populares del mundo

del trabajo como el sector de la economía informal organizado o movimientos juveniles de trabajadores (Alianza Sindical Independiente, 2007).

El punto referido al plan de lucha de esta nueva organización unitaria, se concentra en la consideración de aspectos como dar respuesta a un estado centralista y autoritario, la defensa de los derechos sociales y sindicales de los trabajadores, lograr la vigencia de la contratación colectiva en el país, restituir el diálogo social en el país, lograr la vigencia de un sistema de protección y seguridad social de los trabajadores, hacer vigente las normas internacionales del trabajo en el país, conformar organizaciones unitarias sectoriales en el país (de acción, programática y orgánica), la incorporación del movimiento informal al movimiento de los trabajadores, humanizar las condiciones de trabajo, luchar por los trabajadores en condiciones especiales, la educación y formación de calidad a los trabajadores y su familia, crear programas especiales para atender el trabajo infantil, apoyar los procesos de integración, brindar protección y seguridad a los trabajadores migrantes, luchar por la democratización del país (política, económica y social), luchar contra la pobreza y alcanzar el pleno empleo. La consideración sobre la estructura orgánica, funcional y jurídica de esta nueva central también formó parte del estudio, junto a los detalles técnicos referidos a cuál debería ser su nombre, eslogan, colores y logo (Alianza Sindical Independiente, 2007).

Dadas las dimensiones de la descrita investigación, esta constituye un antecedente empírico indirecto de la presente, al considerar las posiciones que tiene un sector del sindicalismo venezolano respecto un posible proceso de unificación.

Ahora bien, considerando que resulta prioritaria y valiosa la ampliación de la labor investigativa dentro del sindicalismo venezolano para el fortalecimiento del proceso de unificación propuesto como necesario, y ante los retos ya mencionados que parece afrontar la posibilidad de su implementación, surge el interés en determinar:

¿Cuál es la visión de la dirigencia sindical⁴Venezolana y especialistas en el estudio del movimiento sindical, respecto aun posible proceso de unificación sindical en Venezuela eneste momento histórico?

La justificación sobre la selección de la población de interés se encuentra contenida en el apartado *Marco Metodológico* del presente estudio.

La visión a la que se hace referencia ha de ser comprendida como un compendio de conocimientos y posturas que van desde el reconocimiento de la necesidad de unificación del sindicalismo venezolano ante sus condiciones actuales, los retos que ello implica, las características ideales de dicha unidad y los pasos a ser seguidos para su consecución; y en la que se encuentran contenidos los elementos que influyen en que la dirigencia sindical tome o no acciones al respecto.

Con su estudio se pretenden alcanzar posibles respuestas o recomendaciones para el ameritado proceso de unificación del sindicalismo, información que podría constituir un insumo útil para la conformación de una agenda sindical futura a través de la identificación de puntos de vista comunes o divergentes que enriquezcan el diálogo entre las fracciones que componen hoy al movimiento sindical venezolano.

En general, representa un aporte para todos aquellos interesados en la comprensión de las relaciones que del trabajo se desprenden, particularmente en lo referido a una de sus formas de organización, y un aporte como antecedente para posteriores investigaciones al respecto.

⁴Se comprende por dirigencia sindical a líderes, coordinadores y coordinadoras o miembros de la junta directiva activos de las principales confederaciones sindicales actualmente existentes en Venezuela (CTV, CODESA, CGT, UNT, CUTV), de las nuevas iniciativas de organización sindical orientadas a la conformación de confederaciones sindicales en las que la premisa sea la unidad (MSL, FADESS, CST y una nueva propuesta comentada en lo sucesivo: UTCCM) y de las nuevas formas de organización sindical que han surgido en los últimos tiempos (ASI).

CAPÍTULO II

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

- Conocer la visión de la dirigencia sindical venezolana respecto a un posible proceso de unificación sindical en Venezuela en este momento histórico.

Objetivos Específicos

- Conocer desde la perspectiva de la dirigencia sindical, la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos mundial, regional y nacional.
- Conocer sobre la comprensión del término *unidad de movimiento sindical* por parte de la dirigencia sindical.
- Conocer la postura de la dirigencia sindical respecto a la necesidad de unificación sindical en los ámbitos mundial, regional y nacional, así como respecto a las iniciativas existentes en los dos primeros ámbitos señalados.
- Indagar sobre la forma ideal de instrumentación de un posible proceso de unificación sindical en Venezuela.
- Conocer los principales desafíos a ser asumidos por un posible proceso de unificación sindical.
- Conocer la posición de la dirigencia sindical frente a movimientos conformados que dicen representar la unificación sindical en Venezuela.
- Indagar sobre la perspectiva de la dirigencia sindical en cuanto al futuro del movimiento sindical y la posibilidad de su unificación.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

EL SINDICALISMO ANTE LAS AMENAZAS, DESAFÍOS Y RETOS DEL NUEVO MILENIO: UNA APROXIMACIÓN A SU ESTRATEGIA PARA ENFRENTARLOS

En este capítulo será expuesto el conjunto de conceptos que constituyen el fundamento para la presente investigación, ya que representan las variables entre cuya dinámica se ha generado el fenómeno particular de estudio, referido al proceso de unificación del movimiento sindical en Venezuela. La exposición de estos tópicos resulta fundamental para la comprensión cabal del tema de interés, ya que ayudan a identificar las raíces, desarrollo, y expresión actual del mismo, proceso que facilita además el acercamiento a todo individuo que en él se encuentre interesado.

Por ello se realizará en primer lugar una caracterización del fenómeno de la globalización y un análisis del impacto que este ha tenido sobre el mundo laboral. Se procederá luego a presentar cuáles han sido los efectos específicos de este impacto en el sindicalismo a nivel mundial y regional (Latinoamérica y el Caribe), tomando en consideración las características y retos internos de este movimiento. Finalmente, se presenta la respuesta que se ha desarrollado para hacer frente a esta nueva realidad: la unidad fundamentada en los principios del concepto y práctica del internacionalismo sindical.

a) Un nuevo desafío para el sindicalismo: el fenómeno de la globalización

Si es necesario hacer referencia a los retos que ha de enfrentar el sindicalismo en la actualidad, no se debe dejar a un lado algo que movió los cimientos de lo que venía siendo entendido como suaccionar o formas de hacer. Esto no es más que la globalización, fenómeno que ha de ser analizado ya que constituye el punto de partida del que se desprenden las características de la realidad que afectan al movimiento sindical.

a.1) Breve aproximación al término globalización

El fenómeno conocido hoy como globalización, se refiere en su concepción más fundamental, a un cambio en la percepción que el hombre había sostenido sobre el mundo hasta el momento en que descubrió que mas allá de los límites que le eran impuestos por las circunstancias físicas, existían otras realidades. A esto el hombre respondió no solo ocupando nuevos territorios, sino expandiendo el mercado en el cual podía comercializar productos que eran generados en determinadas latitudes. La consecuente creación de medios de comunicación, constituidos en un principio por rutas terrestres y marítimas facilitaría esta práctica.

Las invenciones para hacer cada vez más provechosa la comercialización de productos, junto al descubrimiento de nuevos territorios y la colonización del mundo por parte del hombre, hicieron que de forma gradual se incrementasen sus necesidades y demandas, lo cual a su vez generaba interés de su parte por crear medios para cubrirlas a manera de obtener un beneficio, terminando por constituirse así una relación bidireccional entre el mencionado aumento de necesidades que advenía con la práctica de la comercialización, y el aumento de la comercialización que buscaba cubrirlas.

Esta relación termina constituyendo las bases del sistema capitalista que con su consolidación en la primera revolución industrial, sería el impulsor inicial del proceso globalizador. Este sistema dio el vuelco definitivo a la concepción de producción de mercancía orientada a la satisfacción de las necesidades personales, hacia una de la masificación de la producción para cubrir las necesidades de terceros, con lo que el productor pasaba a tener una relación puramente comercial con su cliente, ampliándose así las fronteras de acción del hombre en su realidad.

Para lograr la masificación de la producción, el dueño del capital vio facilitada su labor a través de invenciones como la máquina de vapor, elemento clave de la tecnología de la época ya que constituía la pieza fundamental de la maquinaria que era reunida en un espacio físico determinado donde se llevaría a cabo el proceso de producción, junto a la mano de obra necesaria para su manejo, constituyéndose entonces empresas de producción en masa, el

medio para la consecución de lo que la propia definición de este sistema encierra: la prioridad esencial de acumulación incesante de capital (Wallerstein, 1999).

Progresivamente, los mismos medios que habían sido empleados para la expansión inicial del comercio serían los utilizados ahora para la expansión alrededor del mundo de este sistema, acompañados además del mencionado factor innovación que adquirió mayor rapidez en cuanto su desarrollo y que da mayor fluidez a este proceso, ya que a través de él no solo se mejoraron los sistemas de producción para alcanzar un mayor volumen de mercancía, sino los medios para comercializarla.

Se sobrevino así la creación de nuevos mercados para nuevos productos y su expansión junto a los ya existentes, con lo que el hombre construía gradualmente una red de interconexión global entre los diversos grupos sociales que se habían conformado en áreas geográficas delimitadas, conocidas bajo el enunciado de Estado – Nación, los cuales cuentan con características como el control de su actividad económica, el desarrollo de la misma dentro de un espacio geográfico definido, con su propia normativa sin mayor influencia de entes políticos externos (Ohmae, 1997), figura que sería invadida en cuanto a su concepción y funcionamiento por la dinámica globalizadora.

a.2) La globalización como término y las principales dimensiones que abarca

La globalización es conceptualizada bajo dicho enunciado por primera vez hace poco más de 20 años, cuando se intensifica como resultado del gran auge del sistema capitalista a partir del debilitamiento de su principal fuerza contrapuesta, los regímenes socialistas. El sistema capitalista, según lo indicado por Ianni (2006), cobra ímpetu luego de la culminación de la Segunda Guerra Mundial y acelera su proceso de internacionalización con la caída de los principales sistemas socialistas que hasta finales de la década de los ochenta funcionaban en algunas regiones del mundo. Esto terminaría alterando así las condiciones de los movimientos y de la forma de reproducción del capital a nivel interno de cada Estado – Nación. Señala Ianni (2006) que al poco tiempo en que acaba la Segunda Guerra Mundial:

Las formas singulares y particulares del capital, en el contexto nacional y sectorial, se subordinaron a las formas del capital en general, conforme a sus movimientos y sus formas de reproducción en el ámbito internacional. Se verificó una metamorfosis cualitativa y no solo cuantitativa, de tal manera que el capital adquiriría nuevas

condiciones y posibilidades de reproducción. Su espacio se ampliaba mas allá de las fronteras nacionales, tanto de las naciones dominantes como de las subordinadas, confiriéndole connotación internacional o propiamente mundial (p. 31).

Aunado a ello, con la finalización de la guerra fría:

Las economías de las naciones del ex mundo socialista se transforman en fronteras de negocios, inversiones, asociaciones de capitales, transferencias de tecnologías y otras operaciones que expresan la intensificación y la generalización de los movimientos y de las formas de reproducción del capital en escala mundial (p. 31).

En este proceso, naciones enteras terminaban de ser reconstruidas de las devastaciones que había dejado la Segunda Guerra Mundial, incluyendo algunas pertenecientes al continente europeo ó el asiático, como Japón, que dejarían de ser grandes mercados para los productos hechos en otras naciones como Norte América, donde se destacaba entonces la producción en masa de mercancía estandarizada, para ser sus competidores (Pozas, 2001).

Esto afectó de inmediato los niveles de competitividad de las empresas de producción en masa, que se habían conformado a principios del siglo XX como estructuras organizativas verticalmente integradas, con el objetivo de que proporcionasen “un modelo adecuado para enfrentar la incertidumbre creada entonces por la internacionalización de la economía mundial y la descentralización de la industria que a fines del siglo XIX había dado predominio al capital financiero sobre el productivo” (Williamson, 1985 citado en Pozas, 2001, p. 186).

Las empresas manufactureras japonesas y europeas introdujeron cambios en la forma de organizar la producción. La rigidez del patrón vertical estadounidense era incompatible con un mercado crecientemente diversificado y competido. El crecimiento económico dependió cada vez menos de recursos rígidos tales como grandes máquinas especializadas, producción en serie, líneas de ensamble y trabajadores que desempeñaban una sola tarea, y se volvió mucho más flexible. La necesidad de reducir costos, eliminar desperdicios y optimizar la competitividad llevó a las empresas a procurar la reducción de sus inventarios, al control de calidad y al desarrollo de equipos de trabajadores multicalificados (Pozas, 2001, p. 187).

Se incluye además, progresivamente, la participación de otros países en el mercado internacional, lo cual puso en evidencia la limitación que representaba este tipo de empresas verticalmente constituidas para poder abordar los crecientes niveles de competitividad.

Se sobrevino así una transformación de los sistemas de producción y de la manera en que las relaciones en el mercado mundial se llevaban a cabo, ya que estas exigían una mayor

flexibilización y descentralización de la producción si se quería como organización cubrir una mayor área de ese mercado y no terminar desapareciendo ante la invalidez de cubrir la creciente demanda y enfrentar la competencia por ofrecer más y mejores productos.

Las grandes corporaciones verticalmente integradas respondieron a estos cambios transformándose antes que disolviéndose, pasando a conformar un complejo sistema de subcontratación internacional (...) sistema que reproduce una estructura más descentralizada de las actividades de producción mediante la creación de redes de subcontratación que funcionan como efectivos y estables instrumentos de cooperación vertical y horizontal en las empresas (Pozas, 2001, p. 187).

Lo anterior se concreta en la realidad práctica con la creación de las empresas multinacionales, que son “empresas que producen y/o distribuyen productos y/o servicios más allá de las fronteras nacionales” (Rugman, 2007, p.7).

Hasta este punto se ha abordado la dimensión económica de la globalización, siendo ésta considerada como su principal expresión si bien no la única. Giddens (1999) señala que este fenómeno no puede ser bien comprendido si solo se toma en cuenta este aspecto, dejando a un lado la dimensión cultural que encierra. Al respecto señala que la globalización no implica solo interdependencia económica, sino la transformación del tiempo y el espacio en la vida del hombre, jugando la tecnología comunicacional un papel fundamental en ello, al crear un mundo de comunicación instantánea, que puede reorganizar las instituciones locales y las pautas vitales cotidianas.

Otro ejemplo clave de la existencia de una dimensión cultural del proceso globalizador, lo constituye una revisión del mencionado concepto de Estado – Nación y sus componentes dentro de la globalización, los cuales han sido minimizados por esta, si bien a su vez también ha generado nuevas demandas y nuevas posibilidades de regenerar identidades pertenecientes a una localidad específica (Giddens, 1999).

Desde su consideración económica y cultural, la globalización puede ser definida como:

Una compleja serie de procesos, impulsados por una amalgama de factores políticos y económicos. Está transformando la vida diaria, especialmente en los países desarrollados, a la vez que crea nuevos sistemas y fuerzas transnacionales (...) está transformando las instituciones de las sociedades en que vivimos (Giddens, 1999, p. 46).

a.3) La globalización como desafío para el sindicalismo: su impacto en el mundo del trabajo

Desde el surgimiento de las primeras empresas de producción en masa, se conforma una relación entre dos actores que pasarían a ser claves en el desarrollo del sistema capitalista, y que ha trascendido hasta nuestros días. Estos actores son definidos como el dueño del capital y el trabajador que ofrece su mano de obra para la realización de las actividades correspondientes al proceso de producción. Esta relación ha desarrollado desde sus inicios un clima de tensión entre las partes debido a la concepción nacida durante la era industrial sobre el valor del trabajo y cómo era este explotado por parte de los dueños del capital, aunado a una diferenciación de los intereses que cada una de las partes persiguen.

Este hecho hizo que a lo largo de su historia, los trabajadores se organizaran en largas e intensas luchas por la consolidación de sus derechos, principalmente orientados al justo reconocimiento de su participación en los procesos de producción. Con estas luchas, se fueron constituyendo en grupos de presión que buscaban establecer una relación equivalente de fuerza con su contraparte, el capital.

Entre los logros de esas luchas se encuentra la institucionalización de su forma de organización principal, el sindicato, que si bien se enfrentó desde sus inicios a fuertes represiones por parte de las fuentes de poder del capital, que actuaba en conjunto o incluso siendo parte del control político de los estados, se mantiene hasta el tiempo presente como el medio fundamental y consolidado para la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Sin embargo, sus formas de actuar tradicionales parecen estar quedando en desventaja con las nuevas situaciones que la globalización ha traído consigo en el mundo del trabajo, se afirma respecto a ello que “los dramáticos cambios experimentados en los últimos años en el escenario productivo y económico han planteado a los sindicatos desafíos claves que exigen una profunda reformulación de sus tradicionales estrategias” (Bayon, 1998, p. 1).

Para una mejor comprensión del nuevo ámbito en el que se deben desenvolver las organizaciones sindicales dentro del proceso globalizador se presenta la siguiente tabla:

Tabla 2: Transformaciones causadas por la globalización en cuatro aspectos de la realidad, que afectan directamente al mundo del trabajo

Transformaciones tecnológicas	Transformaciones económicas
• En el ámbito de la producción: • Crecimiento de nuevos tipos de industria: de computación, de tecnologías en información, desarrollo de software, etc. • Innovaciones que facilitan el proceso productivo, con miras a hacerlo más eficiente en el corto plazo. • En el ámbito de la comunicación: • Innovaciones en los mecanismos de creación y transferencia de la información. • Innovaciones en los mecanismos de intercambio de factores que resulten claves en el proceso productivo.	• Reasignación geográfica de las funciones de las grandes empresas. • Formación de mercados regionales e incluso globales. • Dependencia del mercado regional con el internacional.
Transformaciones políticas y legales	Transformaciones sociales
• Redefinición del papel del estado en aras de la liberación de los mercados y la supresión de las barreras comerciales (desmantelamiento del Estado – Nación).	• Diversificación de la composición de la población que participa en actividades productivas. Tal es el ejemplo de la inclusión cada vez más creciente de la mujer en el mercado laboral.

Fuente: Elaboración propia, con base en contenido de Añez, 2007; Hernández, 2003; y Useche, 2002.

Debido a que estos cambios presentados en diferentes aspectos de la realidad, tienen como lineamiento principal de acción la expansión y crecimiento económico, las empresas multinacionales, señaladas ya como los entes que dan el mayor impulso a este proceso de transformación, buscan nuevas formas de hacer que le permitan la consecución de su objetivo fundamental en este contexto, el aumento de la productividad al menor costo para obtener el mayor beneficio, lo cual genera consecuencias que exigen a su vez cambios en el funcionamiento del mundo del trabajo, específicamente en lo que se refiere a las relaciones que se establecen entre el capital y los trabajadores (González, 2006).

Las relaciones tradicionales de trabajo deben adaptarse entonces a las nuevas necesidades, flexibilizándose con respecto a los parámetros que durante décadas fueron establecidos para su regulación, en función de condiciones distintas en cuanto al aspecto tecnológico, político, legal, social y especialmente económico.

Estos cambios en las relaciones de trabajo se concentran en el concepto de flexibilización laboral, considerada como la condición fundamental sobre la cual debe encontrar asiento el pretendido crecimiento económico y de empleo actual (Fernández et al, 1998, citado en Añez, 2007), ya que permite que sean introducidos nuevos lineamientos y reglas que pueden regular el trabajo con miras al logro de la competitividad máxima.

La flexibilización laboral ocasiona que los principios que tradicionalmente eran utilizados por los trabajadores para su protección, queden desplazados por las reglas del juego económico globalizador, ya que implica “eliminar las rigideces en la economía provocadas por normas laborales proteccionistas del trabajador, para lo cual propugnan la reducción drástica de tales normas o la desaparición misma de los derechos laborales” (González, 2006, p. 41).

Es importante destacar en este punto que, no todas las naciones se encuentran imbuidas de la misma forma en el proceso globalizador. Existen en el mundo naciones que resultan los principales catalizadores de dicho proceso, y se encuentran englobadas en la denominada Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE u OECD por sus siglas en inglés). En ella, aquellos países considerados como del primer mundo, industrializados o desarrollados⁵, se organizan para liderizar los procesos de expansión económica en el mundo, según lo expuesto por esta organización en su página web <http://www.oecd.org>.

Así se delimita que para poder ser parte de los procesos de decisiones que en esta materia se dan, cada nación debe cumplir con una serie de requisitos específicos que le permitan participar bajo la categoría de país industrializado. Ahora bien, no todas las naciones del mundo cumplen con dichos requisitos, con lo cual quedan en cierta medida excluidas de los procesos directos de toma de decisiones de impacto económico mundial, pasando más bien a estar condicionadas a las decisiones que se tomen en esos niveles. Se podría afirmar que,

⁵ Países cuyo proceso de desarrollo se encuentra relativamente avanzado al ser consideradas una serie de variables entre las que figuran la calidad de vida a través de una disminución en primera instancia, de los niveles de pobreza que en ellos pueda existir (<http://www.unohrlls.org>).

países que no pertenezcan a esta clasificación deben buscar una manera de verse integrados en la economía global, con lo cual se supeditan a las decisiones y estrategias económicas empresariales que se plantean los países del primer mundo. En Latinoamérica, esta práctica resulta común:

Gobiernos latinoamericanos (...) en su afán por insertarse en la economía global, se ven obligados a implementar los cambios laborales impuestos por las estrategias empresariales, con las cuales busca posicionarse en nuestros mercados, aprovecharse de los recursos, incrementar la productividad, la competitividad, la calidad de sus productos o servicios, a través de una fuerza de trabajo barata y flexibilizada (Añez, 2007, p. 55).

Así se tiene que, la flexibilización laboral como un fenómeno negativo se encuentra presente mayoritariamente en los países en vías de desarrollo o países menos desarrollados (LDCs por sus siglas en inglés)⁶, que buscan hacer crecer sus fronteras económicas y su producción de capital para igualarse a las fuerzas internacionales, en primer lugar ejerciendo fuerza para doblegar la rigidez de cualquier normativa que impida la fluidez del funcionamiento económico:

La presencia de leyes rígidas y proteccionistas, desestimula la inversión nacional y extranjera, la producción y, la competitividad. Por lo tanto, entrar en el mercado global exige flexibilizar para proteger al capital, sin medir que se está instalando en nuestras regiones, la inestabilidad y precariedad del empleo (Añez, 2007, p. 56).

La flexibilización genera así de forma creciente en los países en vías de desarrollo precarización del trabajo, premisa de la globalización según Sotelo (1998), y que implica “la transformación del empleo formal en empleo informal y, a través de este, en empleo precario” presentándose en la realidad práctica como:

Pérdida de derechos contractuales y jurídicos – laborales del mundo del trabajo, a lo que coadyuvan la reforma del Estado y, en particular, las reformas laborales en curso implantadas por los gobiernos bajo la presión de los empresarios y los organismos internacionales (Sotelo, 1998, p. 81).

Todo este hecho tiene implicaciones contrarias a la esencia del accionar sindical, que engloba en un principio el valor de la justicia social. En consecuencia se desestabiliza como

⁶ Las Naciones Unidas acogieron esta denominación en el año 1971, para referirse a aquellos países que se encuentran en desventaja con respecto a otros en cuanto a su proceso de desarrollo (muchos de ellos por circunstancias geográficas), lo cual hace que se incrementen las probabilidades de que enfrenten una mayor dificultad para salir de el problema de la pobreza. (<http://www.unohrrls.org>).

institución, surgiendo así la necesidad del establecimiento de nuevos objetivos ante los nuevos retos.

b) Crisis del sindicalismo

El avance abrumador que han tenido las fuerzas del capital fortalecidas por el modelo neoliberal, en detrimento de la masa de trabajadores, ha dejado en franca desventaja al sindicalismo, dificultando la conformación de una agenda de acción, generándose entre tanto la denominada crisis del sindicalismo.

b.1) Los cambios en el mundo del trabajo y la crisis del sindicalismo en el ámbito mundial

La crisis del sindicalismo es un fenómeno generalizable a muchos países, existiendo incluso la posibilidad de un diagnóstico común a todas las situaciones de esta organización en el mundo, debido a que se ven influidas, si bien en diversas medidas y con particularidades propias de regiones y naciones, por el cambio en el modelo de producción, la innovación tecnológica, etc. (Bilbao, 1992). Con anterioridad fueron señaladas las transformaciones que había inducido la globalización dentro de cuatro aspectos de la realidad. Se señaló también que esas transformaciones habían generado cambios dentro del mundo del trabajo. A continuación se presentan de manera más específica esos cambios que en el mundo del trabajo en el ámbito mundial se han generado como consecuencia de aquellas, y que constituyen el antecedente principal de la crisis del sindicalismo:

- Aumento vertiginoso de la tecnología y la automatización, la robótica, y la microelectrónica, que invadieron el universo fabril, insertándose y desarrollándose en las relaciones del trabajo y de producción del capital.
- Los procesos productivos tayloristas y fordistas se combinan con otros (neofordismo, neotaylorismo).
- Surgen nuevos procesos de trabajo, el cronómetro y la producción en serie y de masa son sustituidos por la flexibilización de la producción y la especialización flexible.

- Surgen nuevos patrones de “gestión de la fuerza del trabajo”, tales como: la gestión participativa, la calidad total, círculos de control de calidad, que son traídos del mundo japonés.
- Progresiva sustitución del trabajo humano por maquinarias.
- Expansión del sector servicios y con él, expansión del trabajo asalariado.
- Los derechos laborales (empleo, salarios, condiciones de trabajo, seguridad social, salud laboral) son desregularizados, flexibilizados, con la finalidad de dotar al capital de instrumentos necesarios para adecuarse a la fase globalizadora.
- La clase trabajadora es más heterogénea, fragmentada y compleja (Antunes, 2003, p. 19, citado en Linares, 2006, p. 220).

Esta modificación del contexto en el cual se había forjado el sindicalismo, hace que en todas sus dimensiones la referida institución se vea afectada. Comenta Bilbao (1992) que esto se debe principalmente a que el trabajador sindicalizado, el cómo es entendido, se basa en aquel trabajador “taylorizado” de las grandes concentraciones industriales, quedando esta como su representación prototípica, lo que dificulta la conformación de una nueva concepción sobre sus características, planes de acción, medios para ponerlos en práctica, entre otros elementos claves referidos a su funcionamiento.

Así, la crisis del sindicalismo puede ser definida en función de las consecuencias que las modificaciones en el mundo del trabajo han generado sobre el movimiento sindical. Esta implica a nivel global:

- Una crisis ocupacional producto de los cambios tecnológicos.
- El aumento poblacional de la mano de obra activa.

- La expulsión de mano de obra de las empresas que han sido reestructuradas a través de su fragmentación para el abaratamiento de los costos de producción, lo cual resulta en un aumento de la desocupación.
- Alta competitividad entre ocupados y desocupados que debilita la fuerza negociadora de los trabajadores.
- El trabajador activo, teme al despido, pues el sistema en el que se apoyan algunas nuevas legislaciones laborales atacan la estabilidad del empleo, y por lo tanto, el trabajador se vuelve un elemento mucho más dócil en la relación laboral (Linares, 2006, p.219).

b.2) Crisis del sindicalismo en el ámbito regional: América Latina y El Caribe

Si bien la crisis del sindicalismo puede ser comprendida como un fenómeno de carácter mundial, pudiendo puntualizar en este nivel sus características, ésta adquiere significados particulares en la medida que se observa a niveles regionales y nacionales, debido fundamentalmente a la descripción característica que adquiere el sindicalismo en estos niveles, en respuesta a las situaciones contextuales particulares que con el desarrollo de sus sociedades se ha dado.

Tal es el caso de América Latina, región en la que el sindicalismo, presenta las siguientes características:

- Como consecuencia de la estructura económica un porcentaje reducido de la fuerza laboral se encuentra en condiciones de organizarse sindicalmente. Si bien en algunos países la tasa de sindicalización es (o era hasta hace poco) relativamente importante, en la región el promedio de la misma resulta relativamente bajo.
- Dentro de la misma actividad económica hay una extrema heterogeneidad que se refleja en fuertes diferenciaciones respecto a salarios, condiciones de trabajo y beneficios sociales, factores que dificultan las posibilidades de consensuar estrategias sindicales.

- Las estructuras organizativas se caracterizan, generalmente, por un alto grado de dispersión y disfuncionalidad, reproduciendo la heterogeneidad económica. En una misma central pueden coexistir sindicatos de industria, de oficios y de empresa, frecuentemente divididos en obreros, empleados y personal superior.
- Por lo general, debido a la situación social, los sindicatos latinoamericanos tienen serios problemas de autofinanciamiento. La falta de fondos para desarrollar adecuadamente las tareas y funciones sindicales crea cierta dependencia respecto a financiamientos externos, que pueden estar combinados con presiones políticas.
- Existen acentuadas divisiones ideológicas como consecuencia de lo cual en varios países actúan tres o más centrales sindicales. Esto se combina frecuentemente con relaciones de dependencia respecto de partidos políticos, la Iglesia y el gobierno.
- Como consecuencia de la heterogeneidad de las economías latinoamericanas se han constituido en cada país sectores sindicales en los renglones económicos estratégicos que disponen de un gran poder de negociación, mientras los sindicatos restantes carecen de medios de presión efectivos.
- El Estado se asigna en la mayoría de los países el derecho de condicionar fuertemente las relaciones laborales, las estructuras sindicales, fijar las pautas salariales e intervenir en asuntos sindicales (Wachendorfer, 1990; Zapata, 2003).

Estas características han constituido una dificultad para el sindicalismo en cuanto a hacer frente a la crisis que le aborda, debido a que representan fallas estructurales que evitan su óptimo funcionamiento. Esta crisis del sindicalismo en América Latina, se presenta en la tabla 3, en función de las causas que la han provocado y sus consecuencias (crisis en sí).

Tabla3: Causas y consecuencias de la crisis del sindicalismo latinoamericano

Causas de la crisis sindical latinoamericana	Consecuencias en el movimiento sindical (crisis en sí)
Desempleo abierto, informalización de los mercados de trabajo y des-proletarización de la fuerza de trabajo	Debilitamiento de las estrategias de afiliación
La subcontratación de tareas	Imposibilidad de poder controlar el acceso a los puestos de trabajo
La feminización de la fuerza de trabajo	Imposibilidad de responder a las nuevas demandas relacionadas con las diferencias de género intensificadas en la composición laboral
La reducción del empleo público	Debilitamiento del sindicalismo burocrático
La reducción del tamaño de las empresas	Nuevas relaciones de trabajo en micro- empresas que no se rigen por la contratación colectiva
La redistribución espacial de la actividad económica y de la fuerza de trabajo	Dificultad para la ampliación y diversificación del ámbito de control del sindicato
La convivencia entre la agonía y el mantenimiento de las principales concepciones del sindicalismo latinoamericano (sindicalismo apolítico, la corriente leninista y el modelo sindical populista o corporativista)	Su obsolescencia ante las nuevas situaciones de contexto, junto a su mantenimiento a pesar de ello dentro de la región, han dificultado las discusiones sobre la conformación de una agenda programática común
Creciente competencia entre los trabajadores por encontrar o permanecer en un empleo	Debilitamiento del carácter colectivo o de solidaridad obrera, necesario para el fortalecimiento de la lucha sindical

Fuente: Elaboración propia, con base en contenido de Linares, 2006; Wachendorfer, 1990 y Zapata, 2003.

b.3) Respuesta del sindicalismo ante la crisis: el nuevo internacionalismo sindical

La crisis del sindicalismo en sí no tiene solo relevancia para esta organización, sino que va mas allá, ya que no se trata solo de la afectación de la institución denominada “sindicato”, sino de las implicaciones sociales que ello trae consigo, principalmente en aquellas sociedades ubicadas en el tercer mundo que ante la precarización del trabajo, se ven enfrentadas a condiciones de extrema pobreza, aumentando la diferenciación de clases y el trabajo infantil por nombrar algunas consecuencias negativas.

La crisis del sindicalismo establece así según un pensamiento deductivo, el aumento de estas inhumanas condiciones de vida ante la inexistencia de mecanismos que garanticen la defensa de los derechos laborales y la verdadera distribución justa del beneficio producido con la expansión comercial, ya que las fuerzas del trabajo no cuentan con un rol ni una posición consolidada que le permita debatir en los procesos de decisión económica.

Ante el panorama de crisis, la organización sindical a nivel general, emprende la búsqueda de soluciones para evitar una desaparición definitiva de esta institución y el empeoramiento de las condiciones de vida en los países en vías de desarrollo como consecuencia del aprovechamiento desregulado de la fuerza de trabajo que en ellos se encuentra, por parte de las grandes naciones industrializadas. El sindicalismo, con esta búsqueda, pretende encontrar una vía efectiva, que permita hacer frente al poder y la influencia que en el proceso de la globalización ha tenido el capital.

Uno de los resultados más significativos de dicha búsqueda lo constituye hoy la propuesta de creación de un sindicalismo internacional. Boix (2009) lo define como un nuevo medio de la acción sindical, con miras a que esta sea llevada más allá de las fronteras nacionales y regionales, más allá del nacionalismo, y alcanzar la defensa de la clase trabajadora mundial como colectivo.

Así se podría generar una nueva red de relaciones que fortalezca a esta clase, al crearse un espejo hacia las grandes fuerzas del capital, ya organizadas a nivel internacional desde 1944 con la fundación del Fondo Monetario Internacional (IFM por sus siglas en inglés), institución que según lo señalado en su página web www.imf.org, está orientada a manejar las cuestiones referidas a la política monetaria internacional, para cooperar con el crecimiento del comercio internacional, y su organización hermana el Banco Mundial (TWB por sus siglas en inglés) encargada de asegurar el financiamiento del desarrollo comercial, según lo indicado también en la referida web. En la revista número 61 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se destaca la creación de redes y alianzas del movimiento sindical como una de las tres propuestas generales para que el movimiento sindical pueda enfrentar a la evolución actual de la economía en el mundo, ya que:

(...) mientras que el capital es global, el trabajo sigue siendo local (...) mientras que las empresas han encontrado el marco pertinente para operar de manera eficaz a escala transnacional, los sindicatos permanecen anclados en una visión del mundo basada en el estado- nación (OIT, 2007, p. 35).

El internacionalismo sindical es considerado como una respuesta a las formas de hacer que la globalización ha generado hasta la actualidad, una herramienta para su cambio hacia una dirección más justa y que reivindique la posición de los sectores que se han visto afectados de forma negativa, en los parámetros descritos con anterioridad.

El primer y más consolidado paso para el desarrollo de ese internacionalismo sindical, es conformado por la normativa que a nivel internacional se ha establecido a través de organizaciones dedicadas al seguimiento de los acontecimientos en el mundo del trabajo, como la OIT, que mediante la declaración relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo, pretende ejercer mayor control y regulación en cuanto a las situaciones que pertenecen a esta materia.

La Conferencia Internacional del Trabajo en su 86ª sesión de 1998, adoptó una declaración sobre los derechos de los trabajadores basada en los convenios fundamentales de la OIT, es decir, los principios que los gobiernos están considerados obligados a respetar debido a su mera pertenencia a la OIT. Los ocho principales convenios laborales de la OIT en los que se basa la nueva Declaración son: No. 87 y 98 sobre el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva, No. 29 y 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, No. 100 y 111 sobre la prevención de la discriminación en el empleo e igual remuneración por trabajo de igual valor y No. 138 y 182 sobre trabajo infantil. La efectiva aplicación de esta Declaración reforzaría el respeto de los derechos de los trabajadores y contribuiría a reducir los efectos negativos de la mundialización (CIOSL, 2001, p. 29).

Pero la normativa *per se* no está en capacidad de ejercer los controles o regulaciones necesarios en el mundo del trabajo, hace falta el medio que asegure su práctica en la realidad cotidiana de cada región y nación. El internacionalismo necesita también la conformación de una estructura funcional, que se encargue del seguimiento detallado y verificación del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Tradicionalmente, esta función ha sido asignada a las organizaciones sindicales de corte mundial, regional y nacional, que ante la ya descrita crisis del sindicalismo, han debido reorientar su perspectiva de acción, hacia la de su unificación, para alcanzar el fortalecimiento de su actuar y consolidar así las redes de influencia mencionadas con anterioridad.

c) La unidad del sindicalismo

Se amerita la revisión del concepto surgido de la necesidad de consolidar el internacionalismo sindical, la unidad. Se presentan a continuación su definición, , utilidad, beneficios, factores claves para alcanzarla y obstáculos para su consecución.

c.1) Comprendiendo el término “unidad” del sindicalismo

La unión del movimiento sindical es definida como

Un proceso mediante el cual las distintas expresiones de pensamiento y acción de la clase trabajadora coinciden y se concertan en forma solidaria, para lograr objetivos comunes a través de una organización u organismo común, una conducción o dirección común, un programa de acción común y estrategias, planes y acciones reivindicativas y de transformación social, comunes” (Moure, 2009, p.83).

Dicha propuesta de la unidad encuentra sus fundamentos y criterios políticos, en algunas consideraciones como las presentadas a continuación:

La unidad es un medio, un instrumento para el logro de objetivos comunes de los trabajadores y construir poder social con dimensión política, autónomo e independiente, a fin de influir y transformar la realidad. Lo más importante no es la unidad de los dirigentes y las necesarias estructuras funcionales de los organismos internacionales, lo más importante es la unidad de acción programática y funcional común que dé respuesta a los trabajadores a partir de las bases y tenga poder en la sociedad (...) Frente a los problemas de los trabajadores y los desafíos de la sociedad existen alternativas y propuestas diversas, por eso la unidad debe ser pluralista y democrática de fondo y forma, basada en valores comunes previamente definidos para todos y por todos (...) El proceso de unidad mundial debe estimular condiciones de confianza, acuerdos y acciones comunes, donde se debe actuar en forma paritaria en todos los organismos nacionales, regionales y mundiales (Central Latino Americana de Trabajadores, 2006, p.1).

Así tenemos que la unidad no representa solo un ente o medio unidimensional, sino que, para que se consolide a manera de alcanzar los objetivos para los que es buscada, se presenta en tres dimensiones a través de las cuales el movimiento sindical debe avanzar:

- **La unidad de acción**

Esta dimensión de la unidad está referida al trabajo conjunto de varias organizaciones o expresiones sindicales para defender o conquistar un derecho, una reivindicación o para

expresar una posición común frente a un hecho concreto (Navarro, 2009, p. 12). Para que sea llevada a cabo con éxito debe cumplir al menos con las siguientes condiciones mínimas:

- Realizarse alrededor de un punto concreto y circunstancial.
- Crear un organismo de conducción de la acción común: Comité unitario, Comité intersindical, gremial, de acción, etc.
- Mantener siempre la autonomía de cada organización participante, obligándose éstas solamente al cumplimiento de los acuerdos y resoluciones discutidos y tomados en común.
- La unidad de acción es circunstancial y puntual por lo que no implica comunidad de destino.
- Fuera de dicha acción acordada nadie tiene derecho a hablar o hacer algo en representación de los demás (Duran, s/f, citado en Navarro, 2009, p. 12).
- **La unidad programática**

Se considera que esta unidad va mas allá de la unidad de acción, es más permanente e implica un plan de acción establecido con anterioridad junto a un programa de reivindicaciones compartido, donde se encuentren sintetizados los objetivos del proceso unitario (Navarro, 2009, p. 12). En palabras de Duran (s/f, citado en Navarro, 2009,) la unión programática es “la unión permanente de las organizaciones sindicales para defender y promover aquellos objetivos y reivindicaciones contenidas en un programa previamente acordado” (p. 12).

- **La unidad orgánica**

Duran (s/f, citado en Navarro, 2009) define a esta dimensión de la unidad como:

(...) uno de los valores más grandes que puede tener el movimiento de los trabajadores y al mismo tiempo es la fase última del proceso unitario en la cual el movimiento de los trabajadores no solo tiene postulados comunes, sino que constituye un aparato de conducción política que abarca todo el ámbito del país y todos los aspectos de la promoción integral, personal y colectiva de la clase trabajadora (p. 13).

Si bien quien define a la unidad orgánica hace referencia al ámbito “país”, es importante destacar que estas dimensiones tienen connotación internacional, por lo que así como es referida para un ámbito de acción nacional, este concepto puede ser considerado en otros niveles como el regional y mundial, pudiéndose hablar de la unidad orgánica del movimiento sindical mundial y regional.

c.2) La unidad del sindicalismo a nivel mundial y regional: su justificación, factores claves para alcanzar su pleno funcionamiento y obstáculos para su desarrollo

Como parte de una revisión previa a los acontecimientos pertenecientes al proceso de unificación sindical a nivel mundial y regional, las consideraciones sobre las bases en las que se fundamenta la razón de ser de esta iniciativa, es decir su justificación, se muestran a continuación a través de los beneficios y/o soluciones posibles a ser brindadas por su práctica en cuanto a los diversos problemas sociales vinculados al mundo del trabajo, y en el que el movimiento sindical actuando de forma conjunta y organizada puede influir ampliamente.

Así, la iniciativa de unificación sindical queda establecida como una necesidad para afrontar las diversas problemáticas que se han presentado en el mundo del trabajo a nivel mundial y regional como consecuencia del descrito proceso globalizador y todo lo que implica (Central Latino Americana de Trabajadores, 2006). La CMT en su Congreso XXVI, plantea la justificación de la unificación sindical en el marco de la presentación de una síntesis de la problemática que a nivel mundial afecta a los trabajadores, sus formas de organización y el mundo del trabajo en general:

- La caída del muro de Berlín, como consecuencia del proceso de democratización en los países de Europa Central y del Este, iniciado por Solidarnosc en 1980, ha tenido como efecto el final de la guerra fría y la reunificación de Europa. Aceleró la globalización neoliberal y la prepotencia de los Estados Unidos y sus aliados.
- Las instituciones internacionales (Breton Woods), han implementado políticas de ajuste estructural que han producido efectos devastadores en los países pobres,

aumentando la pobreza, las contradicciones socioeconómicas al interior de las naciones, las diferencias entre los países ricos y pobres y obstaculizando el desarrollo.

- La OMC no cumple con los objetivos para sentar las bases de un comercio justo, equitativo.
- En este contexto, las corporaciones transnacionales han concentrado riquezas incalculables, controlan el desarrollo científico y tecnológico y por lo tanto, mantienen un poder considerable incontrolado.
- Los objetivos del Milenio, planteados por la ONU, distan de ser alcanzados y el peso de la deuda externa es un obstáculo mayor para la satisfacción de las necesidades de los países en desarrollo. No se han logrado ni la condonación ni la reingeniería de la deuda. Además los países ricos no cumplen sus compromisos.
- El desarrollo de la industria armamentista en el mundo provoca un aumento sustancial de los gastos militares y un crecimiento del riesgo de guerra.
- En los acuerdos bilaterales o multilaterales no se incluyen las cláusulas y convenios laborales y sociales y los organismos financieros de la ONU (FMI, BM y OMC) no cumplen con los convenios de la OIT.
- Las políticas neoliberales consideran al trabajo humano una mercancía, las leyes laborales y sociales un costo y al sindicato un obstáculo que hay que eliminar.
- La revolución científica y tecnológica generan cambios profundos que transforman la sociedad industrial en la de los conocimientos y la información, generando grandes cambios en la sociedad y especialmente en el mundo del trabajo, en la composición de la clase trabajadora y en las relaciones laborales.
- Las consecuencias son dramáticas: incremento en las desigualdades y en la pobreza en el mundo entero, incumplimiento de los convenios de la OIT, exclusión social, desempleo, aumento importante de la economía informal y de las discriminaciones de

género, provocando un debilitamiento en general del movimiento sindical, punto de mira del sistema neoliberal (Central Latino Americana de Trabajadores, 2006, p.15).

A nivel regional, la problemática a la que se ha de hacer frente por medio de la unificación sindical es sintetizada por la CLAT y la ORIT:

- Los graves problemas sociales y económicos generados por la aplicación del modelo neoliberal y el proceso de globalización, que afectan a las grandes mayorías de trabajadores de la región especialmente los relacionados con el empleo, las condiciones de trabajo, la injusta distribución de la riqueza, los derechos y libertades de los/as trabajadores/as y sus organizaciones, las agresiones contra la seguridad social y muchos otros problemas que condicionan el futuro de las próximas generaciones.
- Los procesos de cambio generados por la revolución científica y tecnológica, que impactan profundamente la naturaleza de las relaciones laborales, flexibilizando y precarizando las mismas, con el resultado de un sensible incremento del desempleo, la pobreza y la exclusión social.
- La crisis de identidad y del proyecto de sociedad democrática en la región, lo que impone la necesidad de elaborar e impulsar propuestas alternativas, en lo político, económico, social y cultural (Central Latino Americana de Trabajadores, 2006, p.5).

La unidad se presenta como un medio para lograr mitigar esta diversidad que ha adquirido la problemática laboral en todo el mundo, la CLAT (2006) afirma respecto a esta:

- La unidad como un medio, un instrumento para el logro de objetivos comunes de los trabajadores y construir poder social con dimensión política, autónomo e independiente, a fin de influir y transformar la realidad.
- La unidad es una aspiración sentida y una necesidad de los trabajadores para actuar organizadamente y dar respuesta a la clase trabajadora, los desafíos y retos de la sociedad. Debemos desarrollar la cultura de la unidad democrática, que une en las

coincidencias y concerta en las diferencias (Central Latino Americana de Trabajadores, 2006, p.1).

Similar a estos fundamentos o principios presentados, la CIOSL, en su XXV Congreso, señala que “la unidad sindical a nivel mundial resulta crucial para garantizar la representación efectiva de los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras en la economía global” (Central Latino Americana de Trabajadores, 2006, p.1). Entre los beneficios que un proceso de unificación sindical pudiera brindar al mundo del trabajo en general, se encuentran:

- La armonización del crecimiento económico con el desarrollo social sostenible, a través de la organización eficaz de un contrapoder a la globalización neoliberal.
- La creación de trabajo digno y empleo decente a través del respaldo por dicho contrapoder a las políticas desarrolladas por la OIT, contenidas en sus Convenios.
- La creación de este contrapoder, constituye un requisito fundamental para conformar una figura que impulse una reforma profunda hacia la democratización de las instituciones internacionales de las Naciones Unidas y actuar por la transformación del FMI, el BM y la OMC para que sus políticas estén en función del desarrollo.
- Apoyar a la OIT y el tripartismo.
- Redistribuir las riquezas producidas, esencialmente capitalizadas hoy en día por las corporaciones transnacionales, con vistas a implementar políticas de desarrollo social para lograr la justicia social y eliminar la pobreza.
- Promover políticas de desarrollo sostenible que tengan en cuenta la dignidad del ser humano, la supremacía del trabajo sobre el capital, así como la necesidad de proteger el medio ambiente.
- Luchar porque los países industrializados aporten por lo menos el 0,7% de su PIB a la cooperación con los países en vía de desarrollo, se implemente el Impuesto Tobin y se elimine el proteccionismo y los subsidios por parte de los países desarrollados.

- Erradicar la explotación del trabajo infantil, luchar por la creación de oportunidades para la juventud y contra las discriminaciones de género.
- Organizar una solidaridad activa y una acción conjunta entre las organizaciones sindicales de los países industrializados y de los países en desarrollo.
- Velar por una mejor representatividad sindical: ampliando la solidaridad y capacidad de movilización y la adhesión de organizaciones democráticas e independientes; reconociendo el rol fundamental de las mujeres y los jóvenes, y dándoles el lugar que les corresponde; impulsando un movimiento de trabajadores, que incluya a los trabajadores en la economía informal, a los jubilados y pensionados, al cooperativismo y mutualismo y a los sindicatos de comunidades; creando sinergias con otras organizaciones de la sociedad civil, comprometidos con la promoción de los trabajadores y los pueblos (Central Latino Americana de Trabajadores, 2006, p.16).

Ahora bien, se hace referencia a una *organización eficaz de un contrapoder*, mediante el cual se buscarán alcanzar los mencionados beneficios de la unificación, lo que lleva a pensar que ésta ha de contar con una serie de condiciones o factores claves para alcanzarla, entre los que se encuentran además del ya mencionado, los siguientes:

- La unidad debe ser pluralista y democrática de fondo y forma, basada en valores comunes previamente definidos para todos y por todos.
- Para que el proceso de unidad mundial se desarrolle con eficiencia es importante consensuar y concertar las posiciones y acciones a todos los niveles.
- El proceso de unidad debe contemplar un elevado grado de información y conocimiento mutuo a todos los niveles, a fin de crear condiciones necesarias para que la Confederación Sindical Internacional esté abierta a la incorporación de otras organizaciones.
- El proceso de unidad mundial debe estimular condiciones de confianza, en acuerdos y acciones comunes, donde se debe actuar en forma paritaria en todos los organismos nacionales, regionales y mundiales, entre los que se incluyen no solo las principales

centrales sindicales regionales y nacionales sino también de otros movimientos antiglobalización u organizaciones no gubernamentales de la sociedad civil.

- Los procesos de unidad en las regiones y en las realidades nacionales deben ser promovidos, respetando las circunstancias histórico-culturales y las características propias de cada región y nación. Estas deben marcar su propio método, ritmo y procedimientos para lograr una unidad verdadera y duradera.
- Se debe también, respetando la autonomía de las organizaciones y de la acción profesional, articular una relación activa y con sentido de política unitaria, entre las estructuras interprofesionales (Confederaciones-Centrales) con las estructuras profesionales.
- En materia de representatividad, solo un movimiento sindical y movimiento de trabajadores con una sólida conciencia de clase con fuerte compromiso popular y vinculado con la comunidad, con sentido de solidaridad y sustentando la libertad sindical y de asociación y articulado coherentemente en las regiones, puede generar un verdadero contrapoder en todos los niveles y ser así un importante factor de cambio de la sociedad (Central Latino Americana de Trabajadores, 2006, p. 17).

Una consideración sobre los obstáculos que se presentan a la unificación del sindicalismo se hace también pertinente para su puesta en práctica. En este sentido, uno de los primeros obstáculos a ser superados para su alcance está referido a la ya mencionada necesidad de integración con las organizaciones sindicales de corte regional, y de estas, con las de corte nacional. El conformar una organización o institución mundial y regional, si bien es considerado como el primer paso en el alcance de la unidad sindical, no pasa de ser un requisito formal que en el fondo, conlleva un esfuerzo mayor, si se quiere superar el mero formalismo o que la unificación no termine siendo un “acto burocrático o formal, transformándolo en un evento que rodeado de cierto marketing parezca reducir todo a un acuerdo entre cúpulas sindicales” (Padrón, 2005, p. 71).

Pero esta superación del formalismo, en búsqueda de conformar instituciones con valores representativos de todos sus afiliados y métodos de acción que resulten en el beneficio

de los mismos, requiere que seantocados aquellos en los que tradicionalmente se habían fundamentado las organizaciones de corte internacional y regional. Se considera así el tema de la *identidad* de las centrales mundiales y regionales y del peligro que desde su perspectiva pueden estar corriendo aquellas que si bien no pueden abarcar grandes sectores de los grupos de trabajadores, juegan papel fundamental como parte de la diversidad en la representatividad de estos. Tal es el ejemplo de la CIOSL, que en un primer momento, aun ante su reconocimiento de la necesidad de unificación del sindicalismo internacional, destacó su preocupación ante la posibilidad de ser *absorbida* por los valores y principios de la CMT, organización junto a la cual se planteaba la conformación de una única central sindical mundial. Así también por su parte, la CMT quería evitar que se vieran alterados la visión y los valores que le resultaban propios.

Esto ha repercutido, por tanto, en la conformación de los estatutos de la nueva organización mundial sindical, y ha tenido su reflejo en la iniciativa regional, a través de sus respectivas representantes en este ámbito. De esta manera se ve afectada no solo la iniciativa y concreción de las nuevas instituciones, sino también todo lo referido a su contenido programático y formas de hacer, lo que trae como consecuencia el fortalecimiento de las críticas hacia esta iniciativa, orientadas a considerarla como simple relaciones de poder que no buscan en realidad la consolidación de los objetivos que claman en pro del bienestar de los trabajadores.

Por otro lado, en América Latina, algunos obstáculos enfrentados por la unificación sindical son señalados por Padrón (2005) y Wachendorfer(2007):

- Con una historia reciente de división y debilidad parece ser una prueba especialmente dura esta tarea en la región. Al mismo tiempo no se puede renunciar a ser protagonista del diseño, negociación y acuerdo del conjunto del proceso internacional, ya que también existen disputas de carácter inter sindical que no son neutras a la hora de la formulación de nuevas estructuras y estrategias (Padrón, 2005, p. 72).
- Uno de los puntos más polémicos fue el alcance geográfico de la nueva central regional. Para la ORIT, la dimensión continental, con la inclusión de las centrales de América del Norte, era un tema no negociable. Predominaba la convicción de que la

participación del sindicalismo norteamericano era indispensable para fortalecer su peso en el mundo. En particular, las centrales canadienses tenían gran interés en mantener la organización conjunta con las de América Latina. La CLAT, en cambio, consideraba la identidad latinoamericana como un tema central. Otras discrepancias surgieron alrededor de cuestiones como la futura sede de la organización, la fecha del congreso de fundación, el nombre de la nueva regional, el manejo de las propiedades de la CLAT y el rol que adquirirían las organizaciones por sector. También hubo discusiones en torno de la distribución de los cargos en los órganos de decisión” (Wachendorfer, 2007, p. 41).

En conclusión respecto a los obstáculos que puede enfrentar la unificación sindical en todos sus niveles, se tiene que estos están referidos principalmente a las propias barreras internas que a lo largo de su historia se han ido conformando dentro del movimiento sindical, vinculadas con la ideología, la política, la economía, las relaciones de poder, etc. A pesar de esto, teniendo como eje al diálogo, se han ido logrando grandes avances que, aunque en el corto plazo no puedan determinar la efectividad de las iniciativas de unificación sindical mundial y regional, sí constituyen un punto que no ha de ser perdido de vista por todo estudioso del tema, tanto para la conformación de posiciones que muestren el apoyo total al proceso de unificación como de las críticas más extremas que lo cuestionen, ambos elementos que ayudan a dotar a toda la actividad de la información necesaria para su mejoramiento efectivo en el tiempo.

CAPÍTULO IV

MARCO CONTEXTUAL

LA UNIDAD EN TÉRMINOS PRAGMÁTICOS: ¿UNA POSIBILIDAD?

Comprendiendo su devenir histórico y algunos conceptos básicos que lo definen, el movimiento sindical puede presentarse entonces como un sistema, el cual inmerso en contexto, se encontrará determinado y supeditado a diversos hitos y situaciones que caracterizan el tiempo y espacio en el que se desarrolla, que impactan en todos aquellos procesos que lo constituyen y le dan ciertos rasgos particulares, garantizando o no su efectividad frente a diversos panoramas. Ante ello, durante su historia ha encontrado retos y ha diseñado ciertos caminos de actuación para responder al fin que exige su existencia. La unidad es un fenómeno que surge de toda esta dinámica y para comprenderla es necesario conocer y profundizar en sus expresiones a lo largo del tiempo.

El presente capítulo constituye el vínculo entre la teoría, conceptos ideales de unidad, y la realidad del fenómeno. Se presenta a la misma en términos pragmáticos, profundizando en sus implicaciones prácticas en determinados contextos. Para ello se incluyen apartados referidos a las primeras formas de organización sindical orientadas al alcance de la unidad, el replanteamiento de la misma ante la necesidad de consolidación del internacionalismo sindical, la expresión de ésta en el contexto regional (América Latina y el Caribe) finalizando con la presentación del tema en la realidad venezolana.

a) Especificaciones sobre la unidad del sindicalismo como proceso mundial

En el presente apartado se realiza una revisión del desarrollo de la unidad a nivel internacional, considerando a éste como uno de los niveles contextuales en los que se manifestó en primera instancia.

a.1) La unidad del sindicalismo mundial como un fenómeno progresivo: la Federación Sindical Mundial, su primera concepción

Si bien la unidad puede representar un fenómeno clave para el movimiento sindical de los últimos años, resultando el internacionalismo sindical una forma de contrarrestar los estragos que en las condiciones de trabajo ha generado la globalización, la misma no constituye más que ello, una forma innovada, una reacción ante una situación particular y no un advenimiento de algo desconocido. Aunque todo fenómeno debe su caracterización a infinitas condiciones de su surgimiento, siendo único, no es la primera vez que se consideran tales acciones unitarias.

Si se realiza un arqueo de información al respecto, los datos remitirán al lector a la conformación de organizaciones tales como la Federación Sindical Internacional de Ámsterdam, que para 1919 se constituyó bajo ideales socialdemócratas y un “marcado antisovietismo”, agrupando organizaciones sindicales tales como la Federación Norteamérica del Trabajo (AFL), en muchos casos consideradas “amarillistas”⁷; y en contraposición la Internacional Sindical Roja, que fue compuesta desde la Unión Soviética en 1921, cuyo objetivo consistió en la búsqueda de organizar a los sindicatos comunistas del mundo. Como puede observarse, ambas iniciativas agruparon a organizaciones provenientes de diversos países pero que representaban a dos corrientes de pensamiento respectivamente, sin que se diera una pluralidad de ideales en el seno de las mismas, por lo que en términos de la definición ideal de unidad presentada en los capítulos anteriores, éstas solo constituyen primeros intentos incipientes, que cabe destacar coexistieron además con la Confederación de Sindicatos Cristianos (CISC) y la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT) (Leguizamón, 1986; Díaz, 2008).

No es hasta 1945, cuando finalizada la Segunda Guerra Mundial, luego de una fuerte crisis económica, se comenzó a visualizar la posibilidad de unificación desde “lo más organizado del movimiento sindical internacional” (Leguizamón, 1986, p. 353), fundamentalmente las principales centrales sindicales de los países aliados, impulsadas inicialmente por la TradeUnionCongress (TUC), organización británica. Tales intenciones se

⁷Se comprende por sindicalismo amarillo o amarillista al creado, impulsado o controlado por grupos patronales, actuando a favor de los mismos.

materializan el 3 de Octubre en París, llevándose a cabo el congreso constituyente de la Federación Sindical Mundial (FSM), contando con la presencia de 252 delegados representantes de los trabajadores agremiados del mundo, que para ese entonces alcanzaban los 66 millones.

El nacimiento de la FSM fue fruto de todos los esfuerzos desplegados por las anteriores internacionales sindicales a escala mundial y regional, y el accionar de las organizaciones sindicales nacionales en cada uno de los continentes: Europa, Asia, América, Oceanía y África (Pacho, 2005. p. 24).

Resaltan entre sus integrantes: TradeUnionCongress (TUC) británica, el Congreso de Organizaciones Industriales (CIO) de Norteamérica, los sindicatos soviéticos, la Confederación General del Trabajo (CGT) francesa, la Confederación General del Trabajo (CGT) italiana, la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL) y la Federación China del Trabajo. Entre los no participantes el más relevante: la Federación Americana del Trabajo (AFL). El objetivo perseguido por esta nueva federación internacional era principalmente: “organizar y unificar en su seno a los sindicatos del mundo entero, con independencia de las cuestiones de raza, nacionalidad, religión y opinión política” (FSM, 1949, citado en Leguizamón, 1986, p. 353). Tal acción constituyó la primera intención unitaria mundial, dándose un “salto cualitativo” (FSM, 2006, p.1), especialmente en cuanto a tendencias y alcance se trata, cuando las organizaciones originadas con anterioridad se habían encontrado en torno a una misma comprensión del mundo y del capital, viendo restringidos su campo de acción y su capacidad de respuesta (Leguizamón, 1986; Díaz, 2008).

a.2) Primera gran fragmentación del sindicalismo mundial

A pesar del paso que se daba, quienes lo llevaron a cabo implicó el principal reto de este primer intento de unificación. Más allá de las expectativas a las que dio pie, la FSM no pudo contener las diferencias abismales que separaban a las diversas posiciones que en ella se congregaban, tema que poco a poco iba copando más espacios en su política interna. Para comprender mejor su composición ideológica véase la tabla a continuación:

Tabla 4: Corrientes de pensamiento y sus principales representantes integrantes de la Federación Sindical Mundial al momento de su constitución (1945)

Corriente de Pensamiento Social Demócrata	Corriente de Pensamiento Marxista – Leninista
Trade Union Congress (TUC) británica. Sindicatos países escandinavos. Sindicatos franceses liderados por L. Jouhaux. Sindicatos Suizos Sindicatos del Benelux Congreso de Organizaciones Industriales (CIO) de Norteamérica. (Aunque más radical)	Confederación General del Trabajo (CGT) francesa. Confederación General del Trabajo (CGT) británica Sindicatos Soviéticos Sindicatos de Republicas Populares de Europa Oriental Algunas organizaciones obreras de América Latina

Fuente: elaboración propia, con base en Leguizamón, 1986 y contenido de documentos obtenidos durante el arqueo de información.

Tales diferencias afloraron cuando, en 1947, el Congreso de Organizaciones Industriales (CIO) propone colaborar con el Plan Marshall, medida que despertó descontento entre aquellos partidarios del régimen soviético ya que ello implicaba su neutralización. Posteriormente, para 1948, la situación empeora cuando los sindicatos británicos convocan a una conferencia internacional de organizaciones simpatizantes con el Plan Marshall, dando la posibilidad de asistir inclusive a aquellas que no pertenecían a la federación. A partir de allí la ruptura se haría ineludible y continuar la participación de estos sectores en la FSM fue tildada como una acción “hipócrita”. Finalmente, en 1949 los representantes del TUC, acompañados del CIO y los sindicatos holandeses suspenden su afiliación, abandonando la organización. Durante todo este proceso y desde su conformación la FSM encontró como enemigo a la AFL norteamericana que constantemente buscaba su desintegración e inclusive se acusaba de estar apoyada por la Agencia Central de Inteligencia (CIA según sus siglas en inglés) (Leguizamón, 1986).

De esta forma, se sientan las bases para que la mayoría de las organizaciones que anteriormente habían conformado la Federación Sindical de Ámsterdam de 1913 y las que se desprenden de la FSM en 1949, conformen en Bruselas para el mismo año la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOLS) (Díaz, 2008; Leguizamón, 1986).

Pero el nuevo orden mundial recién comenzaba a estructurarse con el advenimiento de la Guerra Fría y su expresión en el sindicalismo generó la aparición de la CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres). De esa manera, el sindicalismo internacional quedó por mucho tiempo estructurado en el contexto de la bipolaridad entre la FSM predominantemente socialista, y la CIOSL por el lado capitalista y con algunos matices socialdemócratas (Morant, s/f, p. 1).

En la misma se encontrarían tres grupos de pensamiento: uno de izquierda liberal presidida por Jouhaux; otra tendencia dedicada a luchar contra el comunismo representada por Irwing Brown de la AFL; y una tercera corriente dirigida por Walter Reuther de la CIO que cuestionaba tanto al régimen socialista como a la política del Wall Street. Su ideal se basaba en alcanzar la “solidaridad internacional y seguridad económica ligada a la lucha antitotalitaria”, aunque en sus formas de hacer resaltó más el segundo aspecto (Leguizamón, 1986).

Esta central también presentó problemas internos debido a las divergentes aspiraciones que presentaban por un lado los sindicatos americanos y por otro los sindicatos europeos, últimos que debían recuperarse ante la crisis que vivían por haberse encontrado en guerra y cuyos dirigentes sindicales se caracterizaban por ser más reformistas que reaccionarios y conformistas como los norteamericanos. Las pugnas se exacerbaban en 1954 con la fusión de la AFL y el CIO (en AFL-CIO) quienes tomaron protagonismo en la escena internacional, sumado a su poder escándalos como el de haber aceptado dinero de la CIA, última que buscaba disolver movimientos sindicales en países como Francia e Italia por ejemplo (Leguizamón, 1986). Las presiones acaban en 1969 cuando la AFL-CIO se desafilia de la central.

Aunado a ello, lo que había sido comprendido para 1920 como CISC, organización que había pasado a un segundo plano durante la guerra que había ocasionado la desintegración de sus participantes, y luego de que en 1949 conformaran dos centrales en Europa y Latinoamérica, cobra vida nuevamente en 1968 durante un congreso en Luxemburgo, transformándose, pasando a ser la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), realizando su respectiva declaración de principios, inspirados en valores humanistas; y consolidando su carácter internacional para 1969 (Central Latinoamericana de Trabajadores, 2006).

El tercero en discordia era la CMT (Confederación Mundial de los Trabajadores) de origen en los movimientos de trabajadores cristianos de comienzos del siglo XX. Esta organización minoritaria era fuertemente doctrinaria en relación a la Iglesia Católica y muy influenciada por el Vaticano (Morant, s/f, p. 1).

De esta manera, lo que fue una primera iniciativa de unificación volvería a retomar su fragmentación inicial, de carácter ideológico, teniendo como protagonistas esta vez tres organizaciones: la CIOIS, la CMT y la FSM.

Reflexionando al comprender el impacto que la ideología ha tenido en la conformación de las organizaciones obreras señala Leguizamón (1986):

Es el sindicalismo, tanto en los estados capitalistas como en los socialistas, el que ocupa un importante sector de poder en la política de los respectivos países. Fue así como en muchos casos las organizaciones sindicales han sufrido infiltraciones y han sido copadas ideológicamente por los sectores más retrógrados de la sociedad (p.353).

Se evidencia en primera instancia esa característica propia de la que goza el movimiento sindical en una sociedad: una vital importancia en la dinámica política de las naciones; lo cual se encuentra estrechamente vinculado con la ideología, rasgo determinante desde las primeras formas unitarias que se dieron en el plano mundial.

Estos procesos de fragmentación debilitaron de forma definitiva el accionar del movimiento sindical, al encontrarse a partir de ese momento actuando de manera descoordinada cuando se trataba en todo caso de grupos de trabajadores. Las razones por las que ocurre pueden ser múltiples, sin embargo, Pacho (2005) señala que “si en una organización sindical se pretende imponer una sola opinión política, ideológica o religiosa olvidando que otros sindicalistas pueden tener otras diferentes, y no tomar en cuenta las responsabilidades históricas, es motivo suficiente para la división” (p. 28). Agrega también que “La división actual del movimiento sindical a escala nacional y mundial es ideológica, política y orgánica” (p. 28).

Ante esto, nuevas iniciativas han venido siendo desarrolladas para retomar el avance de la unificación del movimiento sindical, imperante ante las condiciones mundiales actuales.

a.3) El resurgir de la unidad del sindicalismo mundial: el internacionalismo sindical

El señalado panorama mundial no se mantendría intacto, la dinámica económica, social y política siguió impactando al mundo del trabajo, resaltando el fenómeno de la globalización, ya descrito exhaustivamente. El sindicalismo toma nuevamente decisiones reactivas ante una situación dada, en pro de la generación de nuevas formas de accionar, buscando generar estrategias contundentes que puedan encontrar una salida a problemas tales como el de la flexibilización laboral.

Sumado a tal fenómeno, el fin de la Guerra Fría también trajo consecuencias en el plano de las organizaciones sindicales; la FSM, que se había mantenido en la escena internacional durante las últimas décadas, pasaría a un segundo plano, debilitándose progresivamente.

Frente a tales sucesos, el mundo sindical hacía un llamado general al despertar del movimiento, a dar una respuesta, reconociendo que sus formas de organización no estaban siendo efectivas. ¿Debían reorganizarse las fuerzas existentes o simplemente era el inicio de su obsolescencia?. Cuestionamientos como este dieron paso a que las principales centrales sindicales internacionales evaluaran hasta qué punto sus diferencias podrían ser dejadas a un lado para comenzar ese proceso de innovar al movimiento sindical mundial. De esta manera, se inició la negociación entre la CMT y CIOLS, pretendiendo alcanzar un acercamiento que les permitiera responder adecuadamente (Central Latinoamericana de Trabajadores, 2006; Wachendorfer, 2007). Tales acuerdos buscaron la inclusión de organizaciones sindicales independientes existentes alrededor del mundo.

El resultado: el internacionalismo sindical. Nace la Confederación Sindical Internacional (CSI), el primer día de noviembre de 2006 en Austria, Viena; conformada por 306 centrales sindicales nacionales a lo largo de 154 países, representando a 168 millones de trabajadores, incluyendo a seis (6) organizaciones sindicales mundiales que no gozaban de afiliación internacional (Central Latinoamericana de Trabajadores, 2006; Oliveira, 2006).

La misma se planteó numerosos objetivos fundamentales entre los cuales se encuentran:

- Cambiar la globalización.
- Hacer frente a los abusos de las empresas multinacionales.
- Defender y promover los derechos sindicales.
- Luchar contra la discriminación, lograr la igualdad.
- Poner fin al trabajo infantil.
- Un futuro decente para los trabajadores y trabajadoras jóvenes.
- Conseguir lugares de trabajo saludables y seguros.
- Luchar por la paz y seguridad.
- Sindicalizar.

Asimismo, para ello, entre los retos internos que se plantea resaltan:

- Fundamentar la pluralidad y diversidad que fortalecen la unidad.
- Hacer respetar el derecho a la sindicalización, la contratación colectiva y la libertad sindical.
- Mantener la solidaridad en los movimientos de los trabajadores.
- El trabajo en cada uno de los continentes y países que tienen expectativas en torno a la nueva organización.
- Actuar para organizar y formar a los no sindicalizados, comprendidos como la mayoría (Central Latinoamericana de Trabajadores, 2006).

La CSI, a pesar de ser la central sindical internacional más numerosa en la historia del sindicalismo, no implicó la participación de la FSM, de corriente izquierdista, la cual presenta

una visión más radical del capital que la ha mantenido distante de dicho movimiento unitario, estando presente aún, solo que sin la fuerza que tuvo con anterioridad.

A pesar de algunas críticas desde la FSM y de algunos que alegaron que “se trata apenas de la fusión de dos aparatos burocráticos, con un enfoque eurocentrista y un impacto muy limitado”, la CSI fue vista por millones de trabajadores como algo ameritado, “una respuesta adecuada frente a la globalización” (Wachendorfer, 2007, p.33).

b) Especificaciones sobre la unidad del sindicalismo como proceso regional

Sin duda alguna, América Latina no ha estado aislada de todos los procesos que se han generado durante los momentos más reseñados de la historia del movimiento sindical y sus primeras formas de organización internacional. Esto será presentado a continuación.

b.1) La unidad sindical de Las Américas: reflejo de los acontecimientos mundiales

Los rasgos ideológicos que se presentaban en las organizaciones internacionales mencionadas, que parecieron los determinantes de su estructuración y desestructuración, se ven reflejados también regionalmente.

• La fragmentación en términos regionales

En el ámbito regional las divisiones tuvieron su reflejo. En un principio, para América Latina, la CTAL era el organismo adscrito a la FSM para constituir el ente que representase a esta última en la región, y con la creación de la CIOSL en 1949 y la CMT en 1968, de dicha organización regional se desprenderían la Organización Interamericana Regional del Trabajo (ORIT, afiliada a la CIOSL) y la Confederación Latinoamericana de Trabajadores (CLAT, afiliada a la CMT).

El sindicalismo latinoamericano fue consolidando centrales obreras en los diversos países de la región que posteriormente comenzaron a constituir las primeras centrales regionales. En primer lugar se conformó la Confederación Obrera Panamericana como reflejo del sindicalismo amarillista, para 1918, terminada la Primera Guerra Mundial. Posteriormente, en el año 1929, se presenta la Confederación Sindical Latinoamericana (CSLA) impulsada por los principios “anti-imperialistas” de la Internacional Sindical Roja, sin embargo la misma de

disuelve para el año 1935 frente a dificultades y en la búsqueda de ampliar sus bases (Leguizamón, 1986).

Para el año 1938 se da un Congreso Obrero Latinoamericano en el que se conforma la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL), central que participa activamente en la conformación de la FSM. La misma sufre problemas internos consecuencia de la situación de diversos países en los que tiene participación, tal es el caso de la CGT argentina que al unirse al movimiento peronista se mantiene fuera de la misma, o el proceso divisionista mundial que la afecta desde las federaciones mexicanas, las cuales eran bastantes poderosas para la época. Esta organización encuentra su disolución en 1964 frente a las presiones de los países “imperialistas”, que conforman la Organización Regional Interamericana del Trabajo (ORIT) en 1951, central amarilla, y otra iniciativa de carácter nacionalista, conocida como Agrupación de Trabajadores de Latinoamericanos Sindicalistas (ATLAS), fundada en 1952 por iniciativa de la CGT argentina, última que se disuelve en 1955 (Leguizamón, 1986).

La señalada Organización Regional Interamericana del Trabajo (ORIT), nace inicialmente en Cuba pero es trasladada a México reflejando de nuevo las diferencias entre las formas de sindicalismo de las naciones; región en la que años más tarde se experimentaría la revolución cubana y el Plan de Alianza para el Progreso del presidente Kennedy, último en el que los dirigentes sindicales de la ORIT tendrían participación y que fracasa desprestigiando a la organización, la cual logra mantenerse por tener entre sus afiliadas a grandes centrales de países como México, Colombia, Paraguay, Nicaragua, entre otras (Leguizamón, 1986).

En 1964, aquellos que pertenecieron a la CTAL hasta su disolución y los identificados con la corriente de pensamiento izquierdista de la FSM, se reúnen dando origen al Congreso Permanente de Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina (CPUSTAL), encontrando entre sus centrales más representativas a la CUT de Chile y la CNT de Uruguay, y que posteriormente se afiliaría a la FSM en 1967 (Leguizamón, 1986).

Por su parte, la corriente cristiana presenta en 1954 la Confederación Latinoamericana de Trabajadores (CLASC), que para 1972 se conforma como la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), presente en los países andinos y del Caribe (Central Latinoamericana de Trabajadores, 2006; Leguizamón, 1986).

- **Reto para el internacionalismo sindical**

Luego de todo el proceso de organización sindical que se dio en años posteriores, al impactar el fenómeno de la globalización, en la región Latinoamericana se presentaban tres centrales fundamentales: la ORIT, la CLAT y la CPUTAL. La ORIT, afiliada a la CIOLS, era la más relevante de la región, tanto cuantitativamente, con 23 millones de afiliados, como cualitativamente, estando entre dichos afiliados la AFL-CIO norteamericana por ejemplo. Coexistiendo con la anterior pero no tan relevante, con una presencia simbólica como “patrimonio histórico del movimiento sindical latinoamericano” (Wachendorfer, 2007, p.40) se encontraba la CLAT, afiliada a la CMT y que contaba con 2 millones quinientos mil afiliados. Finalmente, la CPUTAL, afiliada a la FSM, se mantiene en un segundo plano, tal como la debilitada organización internacional a la que se encuentra afiliada hasta la actualidad (Díaz, 2008).

Cuando se proponen los objetivos del internacionalismo sindical, con el acuerdo entre la CMT y la CIOLS, señalando entre ellos el trabajo a nivel regional, se encontraron directamente involucradas sus afiliadas la ORIT y la CLAT.

Resulta importante señalar que la situación existente en la región en el momento en el que los organismos internacionales comienzan a dar sus primeras respuestas frente a los cambios que trajo la mundialización del comercio, no resulta nada sencilla, tal como menciona Díaz (2008):

El proceso de construcción de una nueva central mundial encontró al sindicalismo latinoamericano en una situación difícil y contradictoria. Durante casi dos décadas, las políticas de apertura de mercados, el achicamiento del estado, las privatizaciones, la desregularización y la flexibilización laboral cambiaron profundamente los mercados de trabajo. Uno de los efectos de estas políticas fue el incremento explosivo de la economía informal; hoy más de la mitad de la población económicamente activa (56%, según el Banco Mundial) de América Latina, se ubica en el sector informal (...) La fragmentación es una de las principales características del sindicalismo. También la caída espectacular de la tasa de sindicalización debido a las políticas aplicadas por muchos países de la región. (p.1)

A pesar de ello, señala Wachendorfer (2007): “en ninguna otra región del mundo como en América Latina se desarrolló un debate tan amplio y profundo acerca de la creación de una nueva estructura sindical, tanto en el orden mundial como en el regional” (p.33).

Resultó una ardua tarea poner de acuerdo a centrales históricamente rivales para conformar una nueva central unitaria, cuando su competitividad por la afiliación de las organizaciones sindicales de la región había provocado confrontaciones en el pasado. Se generaron debates en torno a aspectos como: la ubicación sede de la organización, los órganos que llevarían a cabo la toma de decisiones, el nombre de la misma, el destino de las propiedades de cada una, entre otros muchos (Central Latinoamericana de Trabajadores, 2006; Díaz, 2008; Wachendorfer, 2007).

- La clave del proceso estuvo en no verlo como una unión sino ir más allá, considerándolo una “refundación”, en la que además tendrían cabida centrales no afiliadas, presentes de manera relevante en Latinoamérica. Un avance en las discusiones lo constituyó un documento presentado bajo el nombre de “Plataforma Laboral de las Américas (PLA)” que implicó la consideración de diversas corrientes sindicales, incluyendo la aprobación del mismo por parte de la CLAT, central que había permanecido reticente en muchas de las discusiones.

De esta forma, la PLA constituyó “una propuesta de desarrollo alternativo para las Américas” (Biddle, 2006, p.8), resultando del debate y la concertación, contando con representantes de las siguientes organizaciones:

- Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT).
- Congreso Laboral Canadiense (CLC).
- Centrales Sindicales de México y los Estados Unidos.
- Coordinadora Sindical de América Central y del Caribe (CSACC).
- Consejo Laboral Caribeño (CCL).
- Consejo Consultivo Laboral Andino (CCLA).
- Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS)

Finalmente el acuerdo se haría realidad; durante los días 27, 28 y 29 de marzo de 2008 se lleva a cabo el congreso constitutivo de la Confederación Sindical de las Américas (CSA), con la presencia de más de 500 delegados representando a la región, conjuntamente con invitados provenientes de Europa y la CSI.

Plantea Sosa (2007) las características ideales, “ejes del trabajo” de la nueva organización:

- La solidaridad.
- La justicia social.
- El carácter clasista.
- La unidad.
- El pluralismo.
- La democracia.

Además, se presentan como principales áreas de acción de la misma:

- La desocupación.
- La pobreza.
- La exclusión.
- El trabajo infantil.
- La explotación de la mujer.
- La informalidad laboral.
- Los trabajadores migrantes.
- El medio ambiente.
- La defensa de los derechos fundamentales planteados por la OIT.
- Lograr la paz, seguridad y convivencia internacional.
- Mejorar las condiciones de vida del continente.

Es vital comprender que el principal reto al que se enfrenta la mencionada central regional para la consecución de tales objetivos es contar con un sindicalismo organizado y representativo en cada una de las naciones en las que se extiende su ámbito de acción. En relación a ello señala Wachendorfer (2007):

Una organización supranacional consistente necesita como sustento organizaciones sindicales nacionales fuertes. Esto significa una pesada hipoteca para la futura CSA, que deberá constituirse sobre un paisaje sindical muy complejo. Aunque existen importantes centrales sindicales en algunos países y regiones de América Latina, en otros el sindicalismo se encuentra muy debilitado (p.47).

En paralelo, se mantiene desde Mayo del 2008 la iniciativa impulsada por la FSM Encuentro Sindical Nuestra América (ESNA). Ésta no se constituye como una organización o institución, sino como un espacio para la discusión y la propuesta de ideas orientadas fundamentalmente a la práctica de la unidad de acción. Mantiene como su objetivo principal “unir al movimiento sindical en la acción coincidentes en la lucha antiimperialista por la transformación de la sociedad como alternativa a las políticas neoliberales”(ESNA, 2011). Adicionalmente, fueron establecidos en un primer momento como sus ejes fundamentales:

- Defensa de los derechos laborales y sociales.
- Integración solidaria y soberana.
- Lucha en defensa de la soberanía alimentaria, sobre los recursos energéticos. Hídricos, la biodiversidad y la sustentabilidad ambiental (ESNA,2010).

Sin embargo, sus ejes y objetivos fundamentales son reconsiderados y/o adaptados a la realidad del momento en el que se lleva a cabo el encuentro.

c) Venezuela: un caso complejo para la consecución de la unidad del sindicalismo

Venezuela, que constituye la nación de interés para la presente investigación, no se excluye de la razón que alerta sobre la complejidad de la actuación del movimiento sindical latinoamericano y la crisis que este se encuentra atravesando en la actualidad, contando a su vez con particularidades propias. Se considera pertinente hacer una revisión de aspectos como el económico, el legal, y particularmente el político – ideológico para comprender la dinámica en la cual se establece el planteamiento de unificación del movimiento sindical venezolano.

c.1) Devenir histórico del sindicalismo venezolano: elementos claves de su caracterización

Si bien el sindicalismo mostró rasgos de participación en nuestro territorio a mediados del siglo XIX con lo que algunos autores han decidido titular como “una especie de obrerismo” (Urquijo, 1988), la temporalidad en la que forja sus principales características se corresponde con los inicios del siglo XX, momento en que se presentaron profundos cambios en la esfera política, económica y social venezolana. Con el auge de la explotación del petróleo se constituye un punto clave en el impulso del proletariado obrero venezolano (Urquijo, 1988), integrado fundamentalmente por trabajadores del petróleo y que se inicia como movimiento en la década de los veinte, cuando comenzaba la explotación del mencionado hidrocarburo en nuestro país (Godio, 1980). Específicamente se hace relevante el año 1936, durante el cual y tomando como partida la muerte del general Juan Vicente Gómez, cuyo gobierno había promovido represiones hacia el accionar del sindicalismo, se afirma que “se inicia un proceso de modernización y progresiva apertura democrática, que encuentra soporte financiero en la explotación del petróleo”(Hernández y Romero, 2008, p. 394).

Sin embargo, dicha apertura trajo consigo la lucha de poderes por controlar las fuentes de lucro que ahora debían ser administradas en un nuevo sistema, por nuevos actores. El sindicalismo venezolano de la época no quería quedar por fuera en la construcción de ese nuevo sistema. La fundación en diciembre de 1936 de la primera central sindical nacional, pasa a ser un medio por el que el sindicalismo buscaría ejercer mayor presión social y política en conjunción con los principales partidos políticos de la época: el Partido Comunista de Venezuela (PCV) y el Movimiento de Organización Venezolana (ORVE). La central se funda bajo el nombre de Confederación Venezolana del Trabajo (CVT), y enfrentó desde sus inicios, agresiones por parte del gobierno venezolano, caracterizado por mucho tiempo por su estilo antidemocrático, teniendo que llegar incluso al punto de disolverse (Godio, 1980).

En adelante, la lucha de poder se concentraría entre los propios partidos que de manera conjunta habían participado en la conformación de la mencionada central obrera. Para 1944, el PCV intenta durante la Convención Nacional de Trabajadores, refundar a la CVT, sin embargo se interpuso la actuación del partido ORVE, para entonces ya denominado Acción Democrática (AD). Se ponía de relieve así una de las más significativas muestras de la lucha

de poder que se extendería a lo largo del tiempo entre el propio sindicalismo debido a las posiciones ideológicas que en él se encontraban, una representada por la corriente comunista y otra por la acciondemocratista, en palabras de Godio (1980).

Ellner (1980), citado en Arrieta e Iranzo (2009) señala como las principales razones por las que el movimiento sindical venezolano se veía dividido para entonces:

- La posición de adecos y comunistas frente a la Segunda Guerra Mundial.
- Las mutuas acusaciones de dependencia partidista.
- La polémica ideológica entre ambos partidos, que impulsaba a los adecos a no mezclarse organizativamente con los comunistas (p. 109).

A esta división ideológica dio fuerza y hasta respaldo, un apartado de la Constitución venezolana de 1936, en el que se condenaba a expulsión del país a todo individuo que pusiera en práctica dentro de las fronteras de la nación cualquier actividad de corte comunista. Fue ese incluso el argumento utilizado por los partidarios acciondemocratistas para acabar con la iniciativa del PCV de reconstituir la central sindical, además trayendo como consecuencia la disolución por parte del gobierno en turno, el del general Isaías Medina Angarita, de un bloque significativo de agrupaciones sindicales: “Se disolvieron 93 sindicatos y 3 confederaciones controlados por los comunistas. Así empezaba el paralelismo sindical” (Arrieta e Iranzo, 2009, p. 109).

La CVT es refundada para el año 1947 por el partido Acción Democrática, que había logrado hacerse con el poder político. Al respecto Urquijo (1988) afirma que “la Confederación fue refundada, en el Segundo Congreso de Trabajadores de Venezuela, con el nombre de Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV)” (p. 10). Sin embargo, con el derrocamiento del joven sistema democrático, y el establecimiento de la dictadura perezjimenista, la CTV, como actor representativo de dicho sistema y de los partidos que lo integraban, debió relegar una vez más su accionar a un segundo plano.

La fuerza de los acontecimientos llevó a una creciente incomodidad social respecto al régimen dictatorial que sería derrocado el 23 de Enero de 1958, con ayuda de los principales partidos políticos que habían permanecido bajo perfil durante dicho período como AD y el

PCV. Pero esta vez, quienes detentaban el poder no se encontraban dispuestos a volver a perderlo, por lo que se agrupan en la conformación del Pacto de Punto Fijo que expondría como objetivo general el de fortalecer y mantener estable los valores de la incipiente experiencia democrática (Lucena, 2005).

Para mantener entonces la democracia partidista, resultaba imperante un sistema que permitiera asegurarse el apoyo no sólo de la diversidad de partidos políticos existentes en ese momento como el Comité de Organización Política Electoral Independiente (COPEI), AD, Unión Republicana Democrática (URD), sino de fuerzas sociales realmente capaces de movilizar influencias y que fuesen sinónimo de la consolidación en el poder de dichos partidos. Las organizaciones empresariales como la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS, fundada en 1944) y especialmente las organizaciones sindicales jugaban ese papel, ya que las mismas desde la muerte de Juan Vicente Gómez, y a pesar de haberse encontrado con un sinfín de obstáculos, habían logrado consolidarse a través de sus miembros como una fuerza social en expansión considerablemente relevante e influyente en el rumbo que tomase la actuación de la sociedad venezolana (Godio, 1980).

En función de ello se crea el Pacto de Avenimiento Obrero Patronal (PAOP), entre el movimiento Sindical Unificado y FEDECAMARAS. El PAOP vino a representar la posible consolidación de las bases en nuestro país del diálogo social, considerado como uno de los ejes centrales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su origen en el año 1919 (Giuzio, 2009). Sin embargo una revisión más profunda de lo que dicho pacto implicaba, hace surgir una reflexión. Y es que si bien éste puede ser considerado como la oportunidad de salida a los años de represión e injusticia hacia el sindicalismo por parte de la dictadura del general Marcos Pérez Jiménez, el PAOP puede verse también como el inicio de la condena definitiva a un movimiento sindical supeditado no a sus intereses de clase, sino a los intereses políticos de los partidos. Puede verse también como un acuerdo que desplazaba la esencia de la lucha laboral por recibir a cambio una cuota de poder y participación política, ofrecida por las élites más representativas del momento y que buscaban lograr consolidar el apoyo a su movimiento. Acorde con este planteamiento, señala Linares (2006):

De esta manera, los sindicatos en sus comienzos se “partidizaron”, y se fueron convirtiendo en algo diferente al final de este período, es decir, se estatizaron, pasaron de un esquema neocorporativo a formar parte del estado a través de los partidos políticos (p. 11).

Estos argumentos fueron los que dieron origen a una disputa ideológica entre las corrientes democráticas y comunistas de los trabajadores, quedando ésta última excluida del proceso de consolidación de la democracia, lo que llevó a una primera ruptura oficial del sindicalismo venezolano, materializada en la fundación de la Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV) para el año 1963.

En paralelo, otra corriente ideológica fortalecida durante los años de la dictadura perezjimenista, la socialcristiana, crea para el año 1964 la Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA), de la cual se desprende una nueva iniciativa con el nombre de Confederación General del Trabajo (CGT) en el año 1971, bajo la premisa de encontrar una mayor independencia del partido político COPEI, que representaba el núcleo en el cual se había conformado CODESA. Así, las razones aducidas para esta separación estaban fundamentadas en “el sectarismo político partidista, el economicismo reivindicativo y la burocratización sindical” (Urquijo, 2000, p. 34).

c.2) Contemporaneidad del sindicalismo venezolano: época de crisis

La cercanía entre la dirigencia sindical con el sistema político de “conciliación de élites” (Oropeza, s/f, citado en Hernández y Romero, 2008, p. 395), último que iniciaría la avanzada hacia su propia decadencia con los hechos ocurridos durante el 27 y 28 de febrero de 1987, debido a que no resultó efectivo para la solución de los problemas presentados en los sectores más desfavorecidos de la sociedad venezolana, hizo que las cúpulas sindicales también perdieran sintonía con las verdaderas necesidades y aspiraciones del sector social al que debían atender, la masa trabajadora (Lucena, 2005).

La crisis económica y política que sufría el país desde los ochenta encontró un sindicalismo dividido y fragmentado, afincado en sus viejos esquemas partidistas sectarios y no democráticos. En marzo de 1992, una encuesta señalaba que 64% de los encuestados consideraba a dicha confederación como una de las instituciones más desprestigiadas del país (Arrieta e Iranzo, 2009, p. 36).

Se ameritaba entonces un cambio en los diversos niveles de la sociedad, que se correspondiera con las crecientes necesidades de la población que no habían sido correctamente atendidas durante los 30 años de vida que llevaba la democracia. Un suceso que pasaría a constituir el primer antecedente de tan ansiada transformación sería la intentona de golpe de estado de 1992 contra el gobierno de Carlos Andrés Pérez, acaecido en diversas regiones de Venezuela, y teniendo como principal cabecilla al entonces Teniente Coronel Hugo Rafael Chávez Frías, en compañía de Francisco Arias Cárdenas, Yoel Acosta Chirinos y Jesús Urdaneta.

En adelante el sistema político venezolano fundado con el pacto de punto fijo y el PAOP, comenzaría su época de decaimiento, al punto en que para 1999 se vio a la oferta política del candidato Hugo Rafael Chávez Frías como la respuesta a los malestares sociales, entre los que se cuentan los del sindicalismo en general. Entre sus propuestas se encontraba la de modificar toda la estructura institucional que hasta el momento se había mantenido en pie, enfilando su “promesa electoral en la extirpación de las “cúpulas podridas” del sindicalismo y del gobierno en general, la reformulación de una nueva constitución y reforzar el pensamiento bolivariano” (Linares, 2006, p. 225 – 226). Estaba incluida en estos planes la dirigencia sindical, específicamente la CTV. Con anterioridad, esta institución había logrado sobreponerse a los intentos por mitigar su participación en el ámbito laboral y político por parte de gobiernos de turno, sin embargo “en esta ocasión el escenario político presente, y el futuro inmediato, indicaban la pérdida del espacio histórico del cual se beneficiara el liderazgo sindical cetevista” (Lucena, 2005, p. 71).

La razón que más peso tuvo dentro de los argumentos dados por Chávez Frías en sus discursos, y además que le hicieron ganar la simpatía de las mayorías en la sociedad venezolana, estaban referidos a un proceso de modificación del sistema de prestaciones sociales como parte de la reestructuración del sistema económico venezolano luego de los sucesos acaecidos a finales de la década de los ochentas, durante el gobierno de Rafael Caldera (1993 – 1998), con el cual se perdió el cálculo de la retroactividad de las prestaciones sociales de gran cantidad de trabajadores. La CTV formó parte de este proceso dentro de una política de reinserción de la figura del diálogo social durante el mencionado período. Sin embargo, “la participación en esta negociación habría de ser muy costosa para la CTV y sería

una de las puntas de lanza de la campaña electoral de Hugo Chávez al denunciar la entrega de las prestaciones sociales” (Arrieta e Iranzo, 2009, p. 36).

Contando aún con un nivel considerable de influencia en la sociedad venezolana, la CTV conjuntamente con organizaciones empresariales como FEDECAMARAS hacen un llamamiento a paro cívico nacional el año 2002 que fue comprendido como un fracaso en cuanto al alcance de su objetivo, trayendo como consecuencia el desprestigio de las organizaciones implicadas, lo cual facilitaría la preparación del terreno para la conformación de nuevas alternativas en este campo.

La reacción del gobierno no fue inmediata, una de las posibles contra respuestas a las medidas de paro era la conformación de una central obrera paralela a las tradicionales, pero ello fue visto como una medida peligrosa al poder ser considerada como un alejamiento a los sindicatos mayoritarios y por ende a la clase obrera (Ellner, 2003). Sin embargo, ya existían grupos sindicales independientes dispuestos a que tal hecho se diera.

El presidente Hugo Chávez aprovecharía esta situación de descontento para, dado su poder de convocatoria, dar su apoyo y apadrinamiento al deseo de conformación de una nueva central sindical. Adviene así para el año 2003, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) “que no contaba con ningún tipo de legitimación electoral” (Arrieta, 2003, p. 514).

Se intensifica así un proceso que ya desde la fundación de las principales centrales sindicales nacionales se venía presentando, la fragmentación del movimiento sindical venezolano en respuesta a una diferenciación ideológica, pues las centrales sindicales tradicionales seguían subsistiendo.

El país pasó de haber tenido un poderoso movimiento sindical durante décadas, expresado éste en la Confederación de Trabajadores de Venezuela, CTV, a la existencia de varias organizaciones obreras y gremiales, que se disputan ese liderazgo” (Hernández y Romero, 2008, p.9).

Dicha fragmentación impactaría a las organizaciones sindicales en sus diversos niveles, que se enfrentarían ahora al fenómeno conocido bajo el enunciado de paralelismo sindical, que tal como señala Lucena (2009) encuentra como uno de sus síntomas “la coexistencia de más de una organización sindical en un determinado espacio productivo”, fenómeno que, tal como

lo señala el mismo autor, ha llevado a un aumento de los enfrentamientos y la violencia en el entorno sindical. Se evidencia con éste fenómeno, como la división político - ideológica que se presenta en la nación, se traspola al mundo del trabajo, lo cual resulta en concordancia con la tendencia histórica del movimiento sindical, a funcionar como una extensión del aparato gubernamental.

En una sociedad en la que ha prevalecido la concepción de estado paternalista, no resulta inesperado encontrarse con lo que se comprende como corporativismo sindical. Éste entendido como la conformación y mantenimiento de fuertes lazos entre el movimiento sindical y el Estado, en la búsqueda de conseguir objetivos que se aíslan de los propios del sindicalismo. Al respecto Lucena (2009) señala: “el esquema diseñado para la organización de los sindicatos es el germen inicial que facilita el paralelismo sindical. En manos del Estado y particularmente del Ejecutivo ha existido una amplia discrecionalidad para facilitar o entorpecer el desarrollo sindical”.

La partidización del movimiento sindical ha llevado a una injerencia excesiva de los partidos en la organización obrera. La doble fidelidad ha hecho que los dirigentes sindicales prefieran seguir los lineamientos del partido ante el eventual conflicto de intereses con los objetivos laborales, y así hacer carrera en el partido (Arrieta e Iranzo, 2009, p. 112).

Así mismo se presentan figuras como los Delegados y Consejos de Prevención a los cuales se les han atribuido tareas que tradicionalmente habían sido responsabilidad de los dirigentes sindicales, “gradualmente esto ha venido traducándose en una sustracción de actividades de naturaleza sindical, por parte de un ente que funciona bajo directrices que responden más al Ministerio que a los directivos sindicales” (Lucena, 2009). Resulta similar el caso de los llamados Consejos Socialistas de Trabajadores y Trabajadoras, que en el Proyecto de Ley creado por el Partido Comunista de Venezuela (2008) se definen como entes:

(...) concebidos específicamente para la participación protagónica de los trabajadores y trabajadoras en el ejercicio real y efectivo del control sobre los procesos productivos y administrativos y para ejercer la dirección de los procesos sociopolíticos en los centros de trabajo y áreas de actividad laboral en general, incidiendo de manera protagónica también en la dinámica social, política, económica y cultural del proceso revolucionario venezolano, con el fin de crear las base materiales y espirituales para la construcción, consolidación y desarrollo de las relaciones socialistas de producción (citado por Díaz, 2009; p. 11).

Las Empresas de Producción Social (EPS) también se constituyen como una de las figuras orientadas a desvirtuar la institución sindical en Venezuela, ya que bajo el enunciado de que estarían al control de su funcionamiento los propios trabajadores, se señala que no se haría necesaria la lucha tradicional de la organización sindical (Díaz, 2009).

En síntesis, los elementos que dan muestra de la existencia de la crisis del movimiento sindical venezolano se presentan en la tabla de la siguiente página, junto a sus respectivas causas, que tienen respaldo en diferentes aspectos tratados a lo largo de la breve revisión del devenir histórico del mismo.

Tabla 5: Elementos de la crisis del sindicalismo venezolano

Causas de la crisis sindical en Venezuela	Consecuencias (crisis en sí)
Las perversiones de la relación neocorporativista	Decaimiento de la institución sindical tradicional debido al agotamiento del sistema político de conciliación de elites instaurado en el año 1958
El control normativo	Rompimiento de la autonomía sindical a través de la participación del Estado como ente controlador dentro de las organizaciones de trabajadores
Ausencia de democracia interna en las organizaciones sindicales	Fractura entre el accionar de la dirigencia y las bases sindicales
Surgimiento a la luz pública de casos de corrupción dentro organizaciones sindicales	Pérdida de credibilidad en la figura del dirigente sindical
Deficiencias político – administrativas de las organizaciones sindicales	Debilitamiento de la gestión del movimiento sindical (debilidad programática)
Posición frente al conflicto: la tendencia hacia la conciliación y a la desmovilización	Se ve mermada la capacidad de los sindicatos para la obtención de mejoras socio económicas
Procesos de privatización	Desmontaje de importantes organizaciones sindicales del sector público, tradicionalmente combativas
Cambios en la composición del mercado de trabajo: el aumento de la informalidad	Disminución de afiliados
La reestructuración productiva (principalmente en el área organizativa de las empresas, más que técnica)	Reducción del ámbito de conflicto
Despidos masivos en la administración pública (2002 – 2003)	Ante la incapacidad del movimiento sindical de contener los despidos, se debilita aun mas su credibilidad como institución
Crecimiento de la práctica del cooperativismo	Conformación de nuevos grupos de trabajadores autónomos, ya no asalariados, que “vacían” a los sindicatos
Promoción del paralelismo sindical	Profundización de la fragmentación del movimiento sindical, falta de conceso por la existencia de objetivos contrapuestos y aparentemente irreconciliables

Fuente: elaboración propia, con base en contenido de Arrieta e Iranzo, 2009; Iranzo y Patruyo, 2001.

Ante este contexto de crisis, la unificación sindical se presenta como respuesta ya que “cobra fuerza la idea de que para recuperar al movimiento sindical se requiere algo novedoso para enfrentar un panorama laboral que todos coincidieron en catalogar de desolador” (Iranzo y Richter, 2006, p. 9).

Pero antes de dar explicación sobre la unificación del sindicalismo venezolano, se presentará una breve reseña sobre cómo es la composición estructural del mismo, además de una breve descripción de las principales instituciones sindicales que se han conformado dentro de dicha caracterización estructural, en función de lo expuesto por Urquijo (2000), ya que son elementos esenciales para la mejor comprensión del ámbito en el cual será estudiado el proceso de unificación del sindicalismo venezolano.

c.3) Consideración estructural del sindicalismo venezolano

A nivel internacional, es reconocida una serie de criterios para la identificación de las formas o niveles esenciales en que el sindicalismo puede organizarse. Dichos criterios son reconocidos y aplicados también dentro de Venezuela, incluso siendo citados dentro de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) puesta en vigencia en el año 1999, y son los presentados a continuación:

- *Estructuras Sindicales de Primer Grado:* Organizaciones de base, es decir, los sindicatos mismos, a los que se asocian los trabajadores en forma directa.
- *Estructuras Sindicales de Segundo Grado:* Federaciones nacionales o regionales, las cuales para constituirse, requieren por lo menos de cinco o más sindicatos.
- *Estructuras Sindicales de Tercer Grado:* Confederaciones, integradas por tres o más federaciones, regionales o nacionales (Urquijo, 2000, p. 122).

Las estructuras sindicales de primer grado, que se encuentran reconocidas en la actual LOT, cuentan a su vez con una clasificación propia:

- Según el tipo de trabajo, pueden ser clasificados como:

- Sindicatos de Empresa: aquellos integrados por trabajadores de cualquier profesión u oficio que presten servicios en una misma empresa, incluyendo sus sucursales ubicadas en distintas localidades y regiones.
- Sindicatos Profesionales: aquellos integrados por trabajadores de una misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, ya trabajen en una o en distintas empresas.
- Sindicatos de Industria: aquellos integrados por trabajadores que presten sus servicios a varios patronos de una misma rama industrial, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes.
- Sindicatos Sectoriales: aquellos integrados por trabajadores de varios patronos de una misma rama comercial, agrícola, de producción o de servicio, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes (Urquijo, 2000, p. 125).
- Según la amplitud geográfica, pueden ser clasificados como:
 - Sindicatos Locales: organizaciones de primer grado que pueden afiliar a trabajadores, obreros y/o empleados de cualquier calificación profesional. Pueden ser locales de empresa, una unidad a la vez local y de producción, y locales urbanos de una ciudad.
 - Sindicatos Regionales: organizaciones de primer grado, que pueden afiliar trabajadores, obreros y/o empleados, de cualquier calificación profesional que presten servicios en una misma región o estado.
 - Sindicatos Nacionales: organizaciones de primer grado, que pueden afiliar a trabajadores, obreros y/o empleados, de cualquier calificación, cualquiera sea la rama de actividad, patrono o lugar del país donde presten sus servicios (Urquijo, 2000, p. 127).
- Según otros criterios, pueden ser clasificados como:

- Sindicatos Mixtos: ya sea según el tipo de organización o bien según la amplitud geográfica, los sindicatos pueden, a su vez, estar integrados por obreros, por empleados, por ambos, es decir, pueden ser mixtos, lo hagan expresamente o no.
- Sindicatos de Trabajadores no Dependientes: aquellos conformados por personas que desempeñan profesiones u oficios no dependientes (Urquijo, 2000, 127).

A su vez, las estructuras sindicales de segundo grado pueden conformarse como:

- Federaciones Regionales, compuestas por sindicatos de distintos sectores económicos, ubicados en una misma jurisdicción.
- Federaciones Nacionales, compuestas por sindicatos de un mismo sector económico, pero ubicados en distintas jurisdicciones (Urquijo, 2000, 121).

Respecto a la estructura sindical de tercer grado, es allí donde se encuentran ubicadas las principales centrales descritas al inicio de este capítulo: la CTV, CUTV, CODESA, CGT y UNT. A continuación se dedica un apartado para la comprensión del funcionamiento estructural de estas centrales en las que se ubica parte de la población de interés para la presente investigación.

c.4) Consideración de la estructura funcional de las principales confederaciones sindicales reconocidas por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social

La revisión de la estructura de cada una de las centrales sindicales que entran en la clasificación de confederaciones, se hace enfocando los niveles más altos de las mismas. Ello a efecto de conveniencia de la presente investigación, que encuentra su población de interés en estos niveles.

- **Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV)**

A partir del IV Congreso Extraordinario de esta central en 1999, los miembros de su estructura serían electos por vía de consulta a las bases o estructuras de primer grado (Urquijo, 2000; Arrieta e Iranzo, 2009). Dicha estructura, que es la que permanece hasta nuestros días, se encuentra compuesta por: el Congreso Nacional de Trabajadores, el Consejo Nacional de Trabajadores, el Comité Ejecutivo Nacional, la Contraloría Sindical Nacional, el Tribunal de Ética y Disciplina Sindical y la Comisión Electoral Nacional Permanente, que se interrelacionan entre sí de la siguiente manera:

- Congreso Nacional de Trabajadores, referido al nivel superior de decisión general. Este vendría constituido de acuerdo al IV Congreso Extraordinario por los miembros principales y suplentes de:
 - Comité Ejecutivo Nacional.
 - Tribunal Nacional de Ética y Disciplina Sindical, de la Contraloría Sindical Nacional.
 - Comités Ejecutivos de los Sindicatos Nacionales de Trabajadores.
 - Comité Ejecutivo de la Federación Unitaria Nacional de Empleados Públicos.
 - Comité Ejecutivo de la Federación Campesina de Venezuela (Arrieta e Iranzo, 2009, p.131).
- Consejo Nacional de Trabajadores, es la instancia deliberativa, de fiscalización y control de la Confederación cuando no está reunido el Congreso Nacional. Se encuentra compuesto por:
 - Miembros principales y suplentes del Comité Ejecutivo Nacional.
 - Presidente y secretario ejecutivo del Tribunal Nacional de Ética y Disciplina Sindical.
 - Presidente y secretario ejecutivo de la Contraloría Sindical Nacional.

- Presidente y secretario ejecutivo de la Comisión Electoral Permanente (Arrieta e Iranzo, 2009, p. 132).
- Comité Ejecutivo Nacional, es la dirección ejecutiva ordinaria de la Confederación al no estar reunidas las dos instancias anteriores. Se encuentra compuesto por un presidente, un secretario General y un secretario de administración y finanzas (Arrieta e Iranzo, 2009, p. 132).
- **Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV)**

La estructura de esta organización cuenta con una composición similar a la de la CTV. La misma se presenta a continuación:

- El Congreso Nacional de Trabajadores. Máxima autoridad, conformada por los principales miembros del Comité Ejecutivo, del Consejo General, del consejo consultivo, del tribunal disciplinario, así como los miembros principales de las federaciones tanto nacionales como regionales (Arrieta e Iranzo, 2009, p. 140).
- El Consejo General es la instancia superior al no estar reunido el Congreso. Está conformado por los miembros principales del Comité Ejecutivo, por el presidente honorario del consejo consultivo, por el presidente del tribunal disciplinario y por 20 delegados sindicales miembros electos por el congreso (Arrieta e Iranzo, 2009, p. 140).
- El Comité Ejecutivo, que es la instancia ordinaria de dirección cuando no están reunidos el Congreso o el Consejo General. Está constituido por el presidente, tres vicepresidentes y siete secretarios ejecutivos (Arrieta e Iranzo, 2009, p. 140).
- El secretariado ejecutivo es la instancia operativa del Comité Ejecutivo compuesta por el presidente, el secretario general, los secretarios de

recursos, organización y conflictos y contratación colectiva (Arrieta e Iranzo, 2009, p.140).

En entrevista telefónica concedida por el señor Pedro Eusse en agosto de 2011, quien se desempeña como Secretario General en esta confederación, es de importancia el señalamiento hecho sobre un proceso de unificación entre la CUTV y la UNT, donde algunos de los dirigentes de la primera comenzaron a pertenecer a las filas de la última como una corriente interna, proceso de integración en consideración durante el presente año, donde la CUTV se mantiene en la actualidad, sin haber desaparecido por completo como organización independiente.

- **Confederación de Sindicatos Autónomos de Venezuela (CODESA)**

Se mantiene la tendencia impuesta por la CTV en cuanto a la estructuración de una confederación sindical. La misma se presenta a continuación:

- La máxima autoridad de la Confederación reside en el Congreso Nacional. Sus miembros son los individuos pertenecientes al Consejo Nacional del Comité Ejecutivo Nacional y los miembros del Comité Ejecutivo de cada federación regional y nacional. También son integrantes del Congreso Nacional los delegados de cada sindicato (uno por cada 100 trabajadores cotizantes) afiliado a las federaciones (Arrieta e Iranzo, 2009, p. 148).
- El Consejo Nacional resulta la instancia suprema si no está reunido el Congreso Nacional. Está integrado por el Comité Ejecutivo Nacional, y los comités ejecutivos de las organizaciones afiliadas (Arrieta e Iranzo, 2009, p. 149).
- El Comité Ejecutivo Nacional es la autoridad ejecutiva de la Confederación, la máxima al no estar reunidos ni el Congreso ni el Consejo Nacional. Está constituido por el presidente, dos vicepresidentes, el

secretario general y siete secretarios ejecutivos (Arrieta e Iranzo, 2009, p. 149).

- El buró o mesa ejecutiva, presidido o coordinado por la presidencia, es el órgano político ejecutivo del Comité Ejecutivo. Está compuesto por el presidente, los dos vicepresidentes, el secretario general y tres secretarios ejecutivos (Arrieta e Iranzo, 2009, p 149).

- **Confederación General de Trabajadores de Venezuela (CGT)**

La estructura de la CGT, según lo señalado por Arrieta e Iranzo (2009), está compuesta por organismos de decisión, referidos a el Congreso y el Consejo; de dirección y de decisión, compuestos por el Comité Ejecutivo y el equipo de trabajo diario (Etradi); y de control y vigilancia, compuestos por el comité permanente de contraloría interna y la comisión de ética (p. 157).

- El Congreso es la máxima autoridad de la Confederación. Está compuesto por los miembros principales del Comité Ejecutivo, los vocales, los miembros del tribunal disciplinario, los miembros principales de los comités ejecutivos de las federaciones, los vocales y los miembros de sus tribunales disciplinarios (Arrieta e Iranzo, 2009, p.157).
- El Consejo Nacional es la instancia suprema cuando no está reunido el Congreso. Está constituido por los integrantes del Comité Ejecutivo, por tres directivos de cada federación (presidente, secretario general y secretario de organización) (Arrieta e Iranzo, 2009, p.157).
- El Comité Ejecutivo dirige la Confederación cuando no está reunido ni el Congreso ni el Consejo. Está compuesto por el presidente, el vicepresidente, el secretario general, el secretario de trabajo y reclamos, el secretario de finanzas, nueve secretarios ejecutivos y cinco vocales (Arrieta e Iranzo, 2009, p. 157).

- El equipo de trabajo diario (Etradi) es el responsable de la conducción cotidiana de la CGT. Está compuesto por siete miembros del Comité Ejecutivo: presidente, vicepresidente, secretario general, secretario de finanzas y tres miembros más del Comité Ejecutivo (Arrieta e Iranzo, 2009, p.158).

- **Unión Nacional de Trabajadores (UNT)**

La UNT se forma en el año 2003 con la finalización del paro petrolero, y resulta de una integración de las Fuerzas Bolivarianas de Trabajadores (FBT), que fueron durante un período de tiempo los grupos sindicales afectos al gobierno; con representantes de otros sectores del sindicalismo venezolano (como la CTV). La misma, permitió la incorporación de sindicatos de manera directa a diferencia de las demás centrales, que como se señaló líneas más arriba, agrupan a federaciones.

Esta confederación presenta una estructura funcional diferenciada de las presentadas con anterioridad, incluso se puede afirmar que no cuenta con una estructura interna. Afirman Arrieta e Iranzo (2009) que se compone de:

Una estructura horizontal mediante una coordinadora nacional, conformada por 21 miembros. Con esto se logró evitar el posible resquebrajamiento que hubiese creado tener que escoger a un presidente y a un secretario general ya que nació con una profunda escisión interna entre cinco corrientes (p. 162).

Hasta el año 2005 las corrientes que ocupaban el interior de esta central eran:

Las FBT, dirigida por José Khan y Oswaldo Vera del MVR; Autonomía Sindical conducida por Orlando Castillo y Fredy González, del PPT, Marcela Máspero y Orlando Chirinos dirigentes de OIR (Opción de Izquierda revolucionaria); y Montram (Movimiento de Trabajadores Revolucionarios Alfredo Maneiro) representada por Ramón Machuca, Franklyn Rondón y Francisco Torrealba (Iranzo y Richter, 2005, p. 72).

Considerando entre sus premisas la unidad, la misma fue reconocida por muchos como otra forma de paralelismo sindical “contra la vieja burocracia cetevista” (Opinión Obrera, 2008, s.p) y conforme su desarrollo se dieron innumerables altercados internos en torno a las diversas corrientes que la conformaban, los cuales estaban relacionados con el tema de la autonomía de la misma frente al gobierno.

El punto álgido fue alcanzado cuando para el año 2007, la FBT, ahora Frente Socialista Bolivariano de Trabajadores (FSBT), al mando de Oswaldo Vera, “hace pública la posición de que la UNT ya cumplió su papel y debe desaparecer” (Opinión Obrera, 2008, s.p).

Ya para el año 2009, estas corrientes se habían modificado, por causa de dichas diferencias entre sus integrantes, básicamente de tipo ideológico y por consideraciones sobre la cercanía con el gobierno del presidente Hugo Chávez Frías de algunos de sus participantes. Quedan pues conformadas las corrientes de la siguiente manera:

- Se divide OIR, de donde surge C-CURA (corriente Clasista, Unitaria, Revolucionaria y Autónoma) presidida por Orlando Chirinos, y CTR (Colectivo de Trabajadores en Revolución) presidida por Marcela Máspero. C-CURA saldría posteriormente para formar parte del Movimiento de Solidaridad Laboral conformado ese año, detallado en el próximo punto, cuando Orlando Chirinos, quién abanderaba el tema de la autonomía, no encontró respaldo dentro de las filas de la UNT.
- La FSBT también se deslinda de la misma, con la iniciativa de crear otra organización unitaria de trabajadores, de corte oficialista, que sería liderada por Oswaldo Vera y Franklin Rondón, iniciativa que será explicada más adelante
- Alfredo Maneiro.
- Colectivo de Trabajadores en revolución.
- La corriente clasista comunista.
- Marea Socialista (Arrieta e Iranzo, 2009, p 166; A. Yanez, comunicación personal, 24 de Agosto, 2011).

c.5) Nuevas iniciativas de organización sindical aún no reconocidas por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social

- **Alianza Sindical Independiente (ASI)**

Esta organización nace como resultado de la desvinculación de uno de los sectores afiliados a la CTV. Fue fundada oficialmente en Marzo de 2002 en la sede de San Antonio de los Altos, Caracas, de la Universidad de los Trabajadores de América Latina (UTAL) bajo la presidencia de Carlos Navarro. El lema principal que impulsa la creación de la misma indica lo que podría ser considerado el objetivo general de la organización, en él está contenido la intención de construir una nueva alternativa sindical en Venezuela.

En entrevista personal concedida por Carlos Navarro el jueves 4 de Noviembre de 2010, se obtuvo como información que la estructura de ASI se encuentra conformada de la siguiente manera:

- A nivel de primer grado se encuentran los sindicatos de base, agrupados por estado y por sector de industria.
- Le siguen dos equipos de conducción para cada área de los grupos mencionados, obteniéndose así un Equipo de Conducción Regional y un Equipo de Conducción Sectorial.
- Finalmente se encuentra la posición en la que se concentra la directiva y coordinación de la institución, el Equipo de Conducción Nacional de ASI.
- Adicionalmente, la institución cuenta con organismos de apoyo como lo son el Centro de Documentación y Análisis para los Trabajadores (CENDA) y el Instituto Nacional de Estudios Sindicales (INES).

Si bien no ha logrado consolidarse como una central, ha estado en procesos nacionales e internacionales del mundo del trabajo, inclusive está afiliada a la CSA y CSI como una central nacional, aunque en el plano local no lo sea legalmente, lo que le da representatividad en el mismo, apareciendo incluso al nivel estructural de la CTV y otras organizaciones de tercer grado, razón por la cual es considerada para la presente investigación.

El motivo por el cual esta organización no ha logrado consolidarse como una nueva central es, en principio, sus pocas o nulas intenciones de verse involucrada o subordinada a los intereses del gobierno nacional, situación que resulta poco conveniente para este último que se ha encargado en tiempos recientes de evitar que funcione cualquier posición institucional que no se encuentre enmarcada en sus líneas de acción ideológica, según lo afirmado por Carlos Navarro en la mencionada entrevista.

c.6) La unidad como principal alternativa para el sindicalismo venezolano

Ante la presentación del panorama anterior, en el que se evidencia la existencia de múltiples confederaciones o centrales sindicales, resulta claro que difícilmente se podría pensar en un sindicalismo venezolano realmente fortalecido y consolidado para la defensa de los derechos de los trabajadores, más bien se vislumbra la profundización de viejas problemáticas de fragmentación por motivos ideológicos, que tanta representatividad le ha robado a este movimiento a lo largo de su existencia. Urquijo (2000) señala al respecto, que ello representa una falta de unidad orgánica del sindicalismo venezolano, que resulta de una tendencia histórico-ideológica.

Ante este hecho, además de los considerados en el apartado sobre la crisis del movimiento sindical venezolano, Navarro (2009) señala que:

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

Ahora bien, esta unidad, también se ha visto marcada por la división ideológica, presentándose más de un proyecto orientado a alcanzarla.

c.7) Iniciativas de unificación

- **Movimiento de Solidaridad Laboral (MSL)**

El MSL es una iniciativa creada entre los días 17 y 18 de Julio de 2009, con la unión de diversas corrientes sindicales internas⁸ pertenecientes a la CTV, expresiones⁹ de CODESA, la Alianza Sindical Independiente (ASI), presidida por Carlos Navarro, la Corriente Clasista Unitaria (C-CURA), presidida por Orlando Chirinos, quien pertenecía con anterioridad a las filas de UNT, y otras agrupaciones sindicales no confederadas¹⁰.

. Se encuentra orientada básicamente a la creación de un espacio de diálogo y de propuestas para el accionar del sindicalismo venezolano, tomando en consideración las diversas posturas que en él están contenidas. Según sus miembros fundadores no se trata de crear un movimiento sindical planteado con base en la uniformidad de pensamiento, sino más bien en la uniformidad de acción.

Uno de los primeros pasos para su conformación lo representó un encuentro llevado a cabo en la UTAL, entre el 17 y 19 de Julio del 2007, con la presencia de unos 150 dirigentes sindicales, dentro de los cuales se encontraban los principales del país pertenecientes a diferentes corrientes interesadas en activar el proyecto unitario. Dichos dirigentes fueron:

- Armando Guerra y Orlando Chirino de la Corriente Clasista, Unitaria y Autónoma (UNT/C-CURA).
- Carlos Navarro de la Alianza Sindical Independiente (ASI).
- Dick Guanique de la Unión de Trabajadores Revolucionarios (UTR).
- Froilán Barrios del Frente Constituyente (FT).

⁸ Son: Trabajadores por la Democracia Social; Movimiento Laborista; Unión Revolucionaria de Trabajadores y Movimiento 1º de Mayo.

⁹ Como expresiones nos referimos en este caso a manifestaciones voluntarias que no representan una corriente de pensamiento específica de CODESA.

¹⁰ Son: Movimiento Metalúrgico de Guayana (ALCASA, VENALUM, FERROMINERA y CVG); Organizaciones Sindicales del Sector Petrolero y Organizaciones Sindicales de los Sectores: Comunicaciones, Salud y Transporte.

- Henry Arias, Secretario de la Organización del Sindicato de Trabajo de Alcasa (Sintra Alcasa).
- Pablo Castro de Comisiones Laborales.
- Rodrigo Penso del Movimiento 1° de Mayo (Iranzo, 2009, p. 2).

Este movimiento termina de consolidarse el 29 de abril del año 2009, bajo el apadrinamiento de los individuos mencionados anteriormente, teniendo como definición la de ser:

Una alternativa unitaria, clasista, pluralista, autónoma, combativa, solidaria y democrática, con el objeto de crear un espacio propio para la defensa de todos los trabajadores y trabajadoras, manuales e intelectuales, que reúna en su seno a representantes y afiliados sindicales de todas las fuerzas del trabajo: del sector público y del sector privado, del campo y de la ciudad, sea cual sea la condición bajo la cual laboran (como asalariados fijos, por tiempo eventual o determinado, independientes e informales) y representar también los intereses de los desempleados y los jubilados (Navarro, 2009, p. 1).

Las razones existentes al momento de la conformación del MSL y que justifican su creación, son presentadas por parte de los promotores principales de esta iniciativa, durante la reunión llevada a cabo en la última fecha señalada, para la conformación de este ente. Orlando Chirino, Froilán Barrios, Carlos Navarro y Henry Arias (citados en Iranzo, 2009), señalaron:

- Una razón determinante para impulsar la creación del MSL lo representa el debilitamiento de la institución de la contratación colectiva. Durante los últimos años se ha desarrollado una ofensiva para descolectivizar las relaciones de trabajo, mercantilizándolas y tercerizando el mercado, lo cual ha causado un incremento en los conflictos laborales, a lo que los patronos tanto públicos como privados responden con el desconocimiento de las organizaciones sindicales, llegando incluso a ser utilizada la fuerza militar y policial por parte del gobierno contra los miembros en protesta de sindicatos del sector público.
- Las crecientes amenazas por parte del gobierno nacional, contra el ejercicio de la libertad sindical, al considerar a las organizaciones sindicales como un obstáculo para el proceso político que se desarrolla actualmente en Venezuela, llegando incluso a

hacer públicas estas declaraciones. A ello se le suma la creación de sindicatos adscritos al gobierno y la creación de nuevas figuras que acortan el campo de acción y presión de las organizaciones sindicales, como lo son los Consejos de Trabajadores.

- La creciente conflictividad en el sector público por: la no realización de elecciones sindicales (sector petróleo), el reiterado incumplimiento de la convención colectiva y la baja capacidad gerencial (sector judicial, empresas de Guayana), el desconocimiento de la convención colectiva (trabajadores del metro, del sector educación), casos graves de violación a la libertad sindical, como los de Mercal, Pedeval, Hidrobolívar, Inviobras en los que se despidieron trabajadores que mostraron la intención de conformar un sindicato, la criminalización y judicialización de la protesta.
- Amedrentamiento no solo por parte del gobierno nacional, sino por parte de instancias de menor rango como gobernaciones, quienes se han negado al reconocimiento del diálogo social.

Ante este panorama los trabajadores venezolanos no cuentan con una entidad que les represente y les brinde apoyo y contundencia en su lucha, debido a que las dos principales centrales, CTV y UNT, han perdido credibilidad y poder de convocatoria, por lo que “existe un gran vacío que hace necesario el surgimiento de alguna nueva forma de expresión capaz de representarles” (Iranzo, 2009, p. 5).

Guerra y Guanique (2009) citados en Iranzo (2009), en esta misma reunión expresaron la identidad y propósitos de este ente, se constituyen por lo presentado a continuación:

- Una organización democrática y plural, ya que pretende ser una instancia de entrelazamiento de diferentes corrientes sindicales, con respeto a sus ideologías y creencias propias. El objetivo es la conformación de objetivos comunes para la defensa de los derechos de todos los trabajadores.
- Consolidar la unificación del movimiento sindical, ante un ente, el gobierno, que intenta acabar con el accionar sindical, situación que diferencia a esta nueva iniciativa de anteriores intentos de unificación no concretados.

- Ganar nuevas voluntades o aliados para esta iniciativa de unificación.
- No solo dejar claro que la lucha no se trata de ir en contra del gobierno actual, sino de cualquier ente que amenace con el ejercicio de la libertad sindical en Venezuela.
- Mantener su autonomía respecto a los partidos (p.5).

Las formas de organización y funcionamiento del MSL, quedan establecidas bajo el enunciado de “Normas Constituyentes”, las mismas son presentadas por Iranzo (2009):

- Primero. El Movimiento de Solidaridad Laboral es la agrupación de corrientes, movimientos y sindicatos con el objeto de constituir una fuerza de trabajadores clasista, amplia, plural, solidaria, independiente, internacionalista, autónoma y democrática que lucha por los intereses de los trabajadores, sus derechos y reivindicaciones, por la reconstrucción del sindicalismo y por una sociedad de igualdad, bienestar y progreso.
- Segundo.- El movimiento de solidaridad laboral se organizará a nivel nacional, estatal, regional, municipal, por sectores y por centros de trabajo y cada uno de esos niveles contará con su equipo de conducción elegidos en plenarios a su vez nacionales, estatales y municipales. La base del movimiento son todas las agrupaciones y dirigentes de los centros de trabajo que manifiesten su voluntad de adhesión.

Parágrafo uno.- Se establece la figura de especialistas y equipos de asesores para el apoyo y atención a áreas concretas de actividad tales como, Derecho Laboral, Política Social y Sindical, Economía y Finanzas, Riesgo y salud, Estadística, Internacional.

- Tercero.- El Movimiento de Solidaridad Laboral tomara sus decisiones con base al consenso, cuando este no fuere alcanzado, tomara sus decisiones con base a las dos terceras partes de sus miembros.
- Cuarto.- El plenario (nacional, estatal, regional y municipal) es la instancia encargada de definir las políticas, las normas y designar las autoridades del movimiento en cada nivel.

Parágrafo uno. El plenario nacional funcionara dos veces al año, y extraordinariamente cuando lo considere el equipo de conducción nacional o las dos terceras partes de sus miembros.

- Quinto. El equipo de conducción, estará integrado por dos (2) representantes de cada una de las organizaciones constituyentes del movimiento de solidaridad laboral. Funcionara semanalmente y extraordinariamente cuando lo considere necesario. Ejecutara el plan de acción, la plataforma de lucha y todas las decisiones que adopte el plenario. Para sus reuniones elegirá un director de debate y dos secretarios de acta.
- Sexto.- El coordinador es la representación oficial del movimiento, es electo por el plenario respectivo, coordina las acciones del equipo de conducción respectivo, organiza sus reuniones y garantiza su funcionamiento regular. El coordinador tendrá carácter rotativo y durara un año.

Parágrafo uno. En relación al coordinador adjunto. El equipo de conducción nacional podrá designar a un coordinador adjunto de su seno quien será rotativo y duraría tres meses en sus funciones.

- Séptimo.- El movimiento de solidaridad laboral tenderá a su autofinanciamiento, bajo el principio de apoyo en los trabajadores (p.7).

En la mencionada reunión constituyente del MSL, también se dejaron plasmadas sus orientaciones estratégicas:

- Retomar la agenda sindical por encima de la agenda político-partidista.
- Luchar por la unidad de los trabajadores y la solidaridad de clase, con base en sus intereses comunes y por eso, luchar contra la polarización político-partidista dentro del sindicalismo. Promover el respeto al otro superando las diferencias personales y políticas.

- Tener como preocupación permanente promover la confianza y la credibilidad mediante la transparencia y la sinceridad en la información entre las corrientes y los sindicatos entre sí y por parte de la dirigencia con las bases.
- Rescatar la ética y los valores dentro del movimiento de trabajadores evitando caer en los personalismos.
- Promover el protagonismo colectivo y el deslastre del protagonismo individual o de grupo.
- Establecer como único requisito para ser miembro del MSL el hecho de ser trabajador y de creer en:
 - La defensa de los derechos democráticos y de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
 - La defensa de la autonomía y la libertad sindical.
 - El derecho a la contratación colectiva, la estabilidad laboral, la seguridad social y la huelga.
- Sin pretender convertirse en una central de trabajadores, actuar en forma coordinada para elevar la eficiencia de las acciones programadas entre los diferentes sindicatos y corrientes sindicales que forman parte del movimiento.
- Practicar la alternabilidad constante en los cargos y el ejercicio de la democracia al interior del movimiento sindical.
- Firmar las resoluciones adoptadas por representantes de todas las corrientes (Iranzo, 2009, p. 9).

- **Frente Autónomo por la Defensa del Empleo, el Salario y el Sindicato (FADESS)**

Esta es una iniciativa que surge el 14 de noviembre del 2010 frente a la problemática laboral que se estaba presentando en nuestro país y las amenazas de expropiación de Empresas Polar, y se constituye formalmente como movimiento el 8 de enero de 2011. En entrevista telefónica con Rodrigo Penso, señaló que éste es dotado de direccionalidad, orientación, perspectiva de desarrollo e ideología político sindical por parte de dirigentes sindicales del MSL, y participan como integrantes 14 corrientes sindical directivos de la CTV, la corriente C-CURA, algunos dirigentes de la Federación Unitaria de Trabajadores Petroleros de Venezuela (FUTPV), dirigentes sindicales de CORPOELEC, sindicatos del sector público y privado, dirigentes sindicales de empresas básicas como ALCASA, CARBONORCA y SIDOR, dirigentes sindicales del sector agroalimentario como FETRAHARINA y sindicatos de empresas como Polar-Caracas y Coca Cola.

La propuesta de la misma fue crear “un frente de trabajadores y sindicatos en el que convergen distintas corrientes sindicales, las cuales tienen diversas posiciones políticas e ideológicas, unidas por un programa mínimo de lucha” (Orlando Chirinos, citado por Voz de los Trabajadores, 2011, p.4). Siendo para sus participantes “una organización sindical autónoma, plural, democrática y que defienda los intereses de los trabajadores, no los del patrón ni del gobierno” (José Bodas, Secretario General de la Federación Unitaria de Trabajadores Petroleros de Venezuela, citado por Jurado, 2011, s.p.).

De esta manera, el mismo adviene sin ser una propuesta de central, sin presentar una estructura burocrática definida.

Entre sus logros e impacto se pueden enlistar: las movilizaciones realizadas para exigir aumentos salariales y rechazar la criminalización de la protesta, las acciones contra el encarcelamiento del sindicalista Rubén González, puesto preso por liderar una protesta consiguiendo que al mismo se le diera libertad, y la movilización del primero de mayo del presente año.

- **Central Socialista de Trabajadores y Trabajadoras (CST)**

La Central Socialista de Trabajadores y Trabajadoras, surge como una nueva iniciativa apegada a los ideales abanderados por el actual gobierno de Venezuela, básicamente como una respuesta a la situación de crisis interna que ha venido desarrollándose en la UNT. Fue fundada en 2008 y registrada ante el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social bajo la presidencia de Oswaldo Vera, siendo definida como una central de estrategia socialista, a diferencia de la CTV y UNT que, aunque se perfilaba como una futura central de relevancia, terminó siendo desgastada y dividida por las tendencias sindicales que dentro de ella hacen vida, “quedando secuestrada su dirección nacional en algunos voceros que aplicaron las mismas técnicas sindicales de la cuarta república, con la manipulación de los trabajadores” (Olivera, 2008).

Los estatutos de esta organización, fueron presentados en su Asamblea Constitutiva el primero de Agosto de 2008, y son los citados a continuación, desde el portal web de la Agencia Latinoamericana de Información:

- Promover la organización de los trabajadores en todo el país.
- Sostener la autonomía e independencia del movimiento sindical socialista bolivariano frente al Estado Capitalista, mientras contribuye a su sustitución por el nuevo Estado Comunal Socialista, en el cual los trabajadores tendrán una participación decisiva; y una vez establecida la nueva sociedad y su Estado, redefinir las relaciones del movimiento sindical en términos de complementariedad y corresponsabilidad.
- Sostener la autonomía e independencia del movimiento sindical socialista bolivariano frente a los patronos privados capitalistas y frente a los patronos públicos capitalistas de Estado; mientras contribuye a la sustitución de la economía capitalista por la nueva economía socialista.
- Sostener la autonomía e independencia del movimiento sindical socialista bolivariano frente a los partidos políticos con ideología capitalista, y los partidos políticos de los sectores de clases intermedios, mientras establece una alianza con aquel partido que

represente mayoritaria y decisivamente los intereses históricos, generales y particulares de la clase obrera.

- Luchar por el mantenimiento de la constitucionalidad bolivariana, la democracia participativa y protagónica, la justicia y la igualdad social, la construcción del Estado Comunal, las libertades públicas, la soberanía de la Nación, por los derechos humanos y el respeto al principio de autodeterminación de los pueblos.
- Pronunciarse y luchar activamente contra las acciones belicistas, imperialistas y de fuerza, promoviendo la creación de un clima de paz y entendimiento entre los pueblos del mundo.
- Combatir toda explotación del hombre por el hombre y luchar por construir la sociedad socialista, como sociedad justa e igualitaria y con mejor calidad de vida para todos los venezolanos y los trabajadores en particular.
- Promover la participación de los trabajadores del campo y la ciudad en la gestión de las empresas, desde la misma etapa de transición al socialismo, como parte de una política para lograr el cambio de la economía capitalista hacia el socialismo.

Al año 2011 todavía no se presenta como una central con vida activa en Venezuela, surgiendo de la misma una nueva propuesta.

- **Unidad de los Trabajadores de la Ciudad, el Campo y el Mar**

Manteniendo la misma línea que la organización anteriormente descrita, se presenta esta nueva iniciativa que surge el 5 de Febrero del 2011 como un llamado a todos los trabajadores socialistas, bolivarianos y revolucionarios del país. La misma encuentra entre sus dirigentes a Oswaldo Vera, Will Rangel y Carlos López, con participación del Viceministro del Trabajo Nestor Ovalles; contando entre sus filas a la corriente FSBT perteneciente en el pasado a la UNT.

En eventos organizados por sus dirigentes en los que se tuvo la oportunidad de asistir, se señaló como objetivo principal de la misma la “ideologización política”, la “unidad en la

lucha por mantener la revolución” y “alcanzar el triunfo en el 2012” siendo un “objetivo, pero secundario” las reivindicaciones de los trabajadores (C. López, comunicación personal, 2 de Agosto, 2011; y O. Vera, comunicación personal, 24 de Agosto, 2011).

En conversación personal con Octavio Solorzano integrante de la misma, señaló que ésta agrupa a 21 Federaciones, ha conformado 24 comités con 24 promotores, uno en cada Estado del país, y constituyó el “Comité de los 80” que tal como su nombre lo indica está constituido por ochenta directivos sindicales que integran a tal iniciativa (comunicación personal, 24 de agosto, 2011).

CAPÍTULO V

MARCO METODOLÓGICO

La inclusión de este capítulo persigue como objetivo dar a entender las estrategias metodológicas a ser utilizadas para dotar de soporte y validez científico a la consecución de una respuesta para la pregunta de investigación y el alcance de los objetivos señalados en el presente estudio, surgidos del arqueo exhaustivo de información que se realizó acerca del tema de interés, lo que hizo posible la conceptualización y contextualización del fenómeno de la unidad sindical.

Para ello se comenzará haciendo una revisión del diseño y tipo de investigación, pasando luego a la definición de la unidad de análisis y la presentación de la población de interés. Se incluye también un apartado para las consideraciones referidas a la definición conceptual y operacional de la variable a ser estudiada, y un apartado para la presentación de las estrategias de recolección, procesamiento y análisis de los datos a ser obtenidos. Finalmente se presentan dos secciones, una referida a los aspectos de factibilidad de la investigación y una en la que se señalan las consideraciones éticas.

a) Diseño y tipo de investigación

Una definición de diseño de investigación es dada por Hernández, Fernández y Baptista (2006): “el término diseño se refiere al plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación” (p. 158).

El presente estudio constituye un diseño de tipo no experimental, definido por Hernández *et al* (2006) de la siguiente manera:

- Los diseños no experimentales son “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en las que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 205).

A su vez, los diseños no experimentales cuentan con una clasificación propia. El presente estudio constituye una investigación de tipo transeccional (transversal), en la que según Hernández *et al* (2006) se “recopilan datos en un momento único. (p. 208)

Para la presente investigación se utilizará un tipo de diseño no experimental, transeccional exploratorio. Respecto a los diseños de estudio transeccional exploratorio, Hernández *et al* (2006) señalan que son utilizados para “comenzar a conocer una variable o un conjunto de variables, una comunidad, un contexto, un evento, una situación. Se trata de una exploración inicial en un momento específico” (p. 209).

El carácter no experimental de la presente investigación se encuentra en que no existe intención de manipulación de cualquiera de las variables que en ella se encuentran inmersas, mientras que su carácter transeccional exploratorio se lo da el hecho de que el fenómeno de que la visión sobre un posible proceso de unificación que tienen la dirigentes sindicales pertenecientes a los altos cargos de dirección, coordinación o que funjan el papel de representantes en las principales confederaciones sindicales venezolanas, en las nuevas iniciativas orientadas a la conformación de organizaciones sindicales de tercer grado o iniciativas dirigidas hacia la consecución de la unificación del movimiento sindical y un círculo de especialistas en el tema sindical venezolano; es estudiada en una temporalidad específica y con la característica de construir una primera aproximación al tema desde esta perspectiva en el contexto venezolano.

b) Unidad de Análisis y Población

Se presentarán en esta sección los detalles referidos a los sujetos a través de los cuales se buscará dar respuesta a la pregunta de investigación.

b.1) Unidad de análisis

Hernández *et al* (2006), hacen referencia a la unidad de análisis como el “qué o quiénes”, es decir, los sujetos, objetos, sucesos o comunidades hacia los cuales se centra el interés de la investigación. En el presente estudio, la unidad de análisis está constituida por dirigentes sindicales pertenecientes a los altos cargos de dirección, coordinación o que funjan el papel de representantes en las principales confederaciones sindicales venezolanas, en las

nuevas iniciativas orientadas a la conformación de organizaciones sindicales de tercer grado o iniciativas dirigidas hacia la consecución de la unificación del movimiento sindical y un círculo de especialistas en el tema sindical venezolano.

b.2) Población

La población es definida como el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (Selltiz, 1980, citado en Hernández *et al*, 2006, p. 239).

El interés de la presente investigación está orientado a conocer la visión de los dirigentes sindicales pertenecientes a los altos cargos de dirección, coordinación o que funjan el papel de representantes en las principales confederaciones sindicales venezolanas, en las nuevas iniciativas orientadas a la conformación de organizaciones sindicales de tercer grado o iniciativas dirigidas hacia la consecución de la unificación del movimiento sindical y un círculo de especialistas en el tema sindical venezolano; respecto a un posible proceso de unificación sindical en Venezuela.

Se toma como población de interés a la dirigencia sindical considerando que el énfasis está en las organizaciones de tercer grado por cuanto constituyen el medio directo de relación con la organización sindical internacional (mundial, y más directamente regional) que reclama la conformación de una estructura sindical tal que sea capaz de concentrar en una misma organización representativa a nivel nacional todos los procesos referidos a la defensa o emisión de los derechos de las diferentes organizaciones sindicales en un segundo o primer nivel.

Adicionalmente, puede que en este nivel se encuentren las principales fuerzas impulsoras de un posible proceso de unificación del sindicalismo venezolano, ya que cuentan con características como poder de decisión, de articulación, de convocatoria y conocimiento de la estructura sindical venezolana.

Se encuentra también la consideración de aquellos personajes que, aun no formando parte de las filas de la actual dirigencia, tienen en su trayectoria profesional reconocida experiencia como dirigentes y/o estudiosos del mundo sindical venezolano, lo cual otorga especial relevancia al criterio que puedan tener sobre el tema. Es por ello que se han

considerado en un grupo alternativo a los de la dirigencia sindical, nombres de personajes englobados bajo el título de “círculo de especialistas”. Esta consideración permite dar un mayor alcance al estudio en la consecución de una respuesta más adecuada o cercana a lo que constituiría un posible proceso de unificación del movimiento sindical venezolano.

Sin embargo, un posible proceso de unificación en Venezuela podría verse influenciado por los otros dos niveles de la organización sindical que no están siendo estudiados en este trabajo debido a disponibilidad de recursos de quienes realizan la investigación. Es recomendable para próximas investigaciones del tema la ampliación de los grupos considerados hacia otros niveles de la organización sindical venezolana, en función de que sean incluidas otras perspectivas a la discusión del tema.

A continuación se da muestra de dicha población considerada y de los datos sobre las personas que fueron entrevistadas.

Tabla 6: Líderes, coordinadores y coordinadoras o miembros de la junta directiva, activos dentro de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV)¹¹

Nombre	Cargo	Entrevista
Manuel Cova	Secretario General	Realizada
Pablo Castro	Secretario Ejecutivo	Realizada
Rodrigo Penso	Secretario Ejecutivo	Realizada
Froilán Barrios	Secretario Ejecutivo	Realizada
Jesús Ramírez	Secretario Ejecutivo	-
Pedro Moreno	Secretario Ejecutivo	Realizada
Carmen Omaira Arismendi	Secretario Ejecutivo	Realizada
Rafael Villaruel	Secretario Ejecutivo	-
Ramón Petit	Tesorero	-
Dick Guanique	Vocal	Realizada
Rosa Angela Castellanos	Vocal	Realizada
Gregory Ruíz	Vocal	-
Carlos Hernández	Vocal	-
Tito Blanco	Vocal	-

¹¹ Información obtenida a través de entrevista telefónica concedida por Froilán Barrios el 4 de Noviembre de 2010.

Tabla 7: Líderes, coordinadores y coordinadoras o miembros de la junta directiva, activos dentro de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT)¹² incluyendo a representantes de la Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV)

Nombre	Cargo	Entrevista
Marcela Máspero	Coordinadora Nacional	-
Julio Polanco	Coordinador Nacional	-
Fructuoso Garay	Coordinador Nacional	Realizada
Juan Carlos Arias	Coordinador Nacional	-
Alexander Santos	Coordinador Nacional	Realizada
Edgar Jiménez	Coordinador Nacional	Realizada
Bartolo Oropeza	Coordinador Nacional	-
Luis Chirinos	Coordinador Nacional	-
Ana Yáñez	Coordinadora Nacional	Realizada
Stalin Pérez	Coordinador Nacional	-
Orlando Pérez	Coordinador Nacional	-
Eduardo Sánchez	Coordinador Nacional	-
José Antonio García	Coordinador Nacional	-
Servando Carbone	Coordinador Nacional	Realizada
Luis Borges	Coordinador Nacional	-
Elpidio Rojas	Coordinador Nacional	Realizada
Pedro Eusse	Secretario General	Realizada

¹² Información obtenida a través de entrevista telefónica concedida por Marcela Máspero el 4 de Noviembre de 2010.

Tabla 8: Líderes, coordinadores y coordinadoras o miembros de la junta directiva, activos dentro de la Confederación de Sindicatos Autónomos de Venezuela (CODESA)¹³

Nombre	Cargo	Entrevista
Carlos Infante	Presidente	Realizada
Plácido Mundaray	Director General	Realizada
Hugo Vilera	Director de Reivindicaciones	-
Eleonides Rodríguez	Director de Acta y Relaciones	-
Caridad Rondón	Director de Formación	Realizada
Flor Lugo	Director de Finanzas	-
Alejandro Quintero	Director de Cultura y Deportes	-

Tabla 9: Líderes, coordinadores y coordinadoras o miembros de la junta directiva, activos dentro de la Confederación General de Trabajadores de Venezuela (CGT)¹⁴

Nombre	Cargo	Entrevista
Antonio María Rodríguez	Presidente	Realizada
Maritza Chirinos	Secretaria General	Realizada
Alejandro Ascanio	Secretario Ejecutivo Encargado de la Organización	Realizada
Agustín Camacho	Secretario Ejecutivo Responsable de la Educación	-
Eure Vasabe	Secretario Ejecutivo / Secretario General CGT Aragua	-
Asdrubal Díaz	Secretario de Relaciones Internacionales	-
Edgar Valero	Vocal	-

¹³ Información obtenida a través de entrevista telefónica concedida por Plácido Mundaray el 3 de Noviembre de 2010.

¹⁴ Información obtenida a través de entrevista telefónica concedida por Maritza Chirinos el 4 de Noviembre de 2010.

Tabla 10: Líderes, coordinadores y coordinadoras o miembros de la junta directiva, activos dentro de Alianza Sindical Independiente (ASI)¹⁵

Nombre	Cargo	Entrevista
Carlos Navarro	Presidente	Realizada
Bogar Pérez	Secretario General	Realizada
Marcela León	Miembro del Equipo de Conducción Nacional	-
Laire Figueroa	Miembro del Equipo de Conducción Nacional	-
Maribel Suárez	Miembro del Equipo de Conducción Nacional	-
Judermi García	Miembro del Equipo de Conducción Nacional	-
Daniel Montiel	Miembro del Equipo de Conducción Nacional	Realizada
José Sánchez	Miembro del Equipo de Conducción Nacional (Subsecretario de Organización)	-
José Guillén	Miembro del Equipo de Conducción Nacional	-
Ely Montañez	Miembro del Equipo de Conducción Nacional	-
Marcelino Valera	Miembro del Equipo de Conducción Nacional	-
Aida Martínez	Miembro del Equipo de Conducción Nacional - Jefa de la Dirección de Trabajo Informal	-
Edita Fernández	Miembro del Equipo de Conducción Nacional- Responsable de la Dirección de Trabajo Infantil	Realizada
Ana Soto	Secretaria de la Dirección de La Mujer Trabajadora (a nivel nacional)	-
Carlos Michelena	Presidente ASI Carabobo	-
José Cañizales	Tesorero	Realizada

¹⁵ Información obtenida a través de entrevista personal concedida por Carlos Navarro el 4 de Noviembre de 2010.

Tabla 11: Líderes, coordinadores y coordinadoras o miembros de la junta directiva, activos dentro del Movimiento de Solidaridad Laboral (MSL)¹⁶ / Frente Autónomo por la Defensa del Empleo, el Salario y el Sindicato (FADESS)¹⁷

Nombre	Cargo MSL / FADESS	Entrevista
Orlando Chirinos	Coordinador General Nacional / Miembro fundador	Realizada
Armando Guerra	Miembro del Equipo de Dirección Nacional / Miembro fundador	-
Omar Moreno	Miembro del Equipo de Dirección Nacional / Miembro fundador	Realizada
Henry Arias	Miembro del Equipo de Dirección Nacional / Miembro fundador	-
Esperanza Hermida	Miembro del Equipo de Dirección Nacional / Miembro fundador	Realizada
José Bodas	Miembro del Equipo de Dirección Regional Estado Anzoátegui / Miembro fundador	Realizada
Fran Luna	Miembro del Equipo de Dirección Regional Estado Zulia / Miembro fundador	-
Emilio Bastidas	Miembro del Equipo de Dirección Regional Estado Aragua / Miembro fundador	-
Edgar Caldera	Miembro del Equipo de Dirección Regional Estado Bolívar / Miembro fundador	-
Igor Lira	Miembro del Equipo de Dirección Nacional / Miembro fundador	Realizada
José Joaquín Barreto	Miembro del Equipo de Dirección Regional Estado Carabobo / Miembro fundador	-

¹⁶ Información obtenida a través de entrevista telefónica concedida por Orlando Chirinos el 7 de Noviembre de 2010.

¹⁷ Se considera un mismo grupo de individuos para ambos movimientos ya que existe vinculación directa en cuanto a sus miembros fundadores y su accionar.

Tabla 12: Líderes, coordinadores y coordinadoras o miembros de la junta directiva, activos dentro de la Central Socialista de Trabajadores y Trabajadoras (CST)¹⁸ / Unidad de los Trabajadores de la Ciudad, el Campo y el Mar (UTCCM)¹⁹

Nombre	Cargo CST / UTCCM	Entrevista
Oswaldo Vera	Presidente / Promotor	Realizada
Franklin Rondón	Directivo / Promotor	Realizada
Carlos López ²⁰	Directivo / Promotor	Realizada
Will Rangel	Directivo / Promotor	Realizada
Octavio Solórzano	Directivo / Promotor	Realizada
Osmal Acosta	Asesor / -	-
Leonardo Caraballo	Directivo / -	-
Rafael Chacón	Directivo / -	-
Libia Méndez	Directivo / Promotor	Realizada

Tabla 13: Círculo de Especialistas

Nombre	Entrevista
Hector Lucena	Realizada
Napoleón Goizueta	-
Consuelo Iranzo	Realizada
José Ignacio Urquijo S.J.	Realizada
Jesús Urbieto	Realizada
Oscar Bastinas	-
Oscar Martínez	-
Flabio Carucci	Realizada
Daniel Santolo	Realizada
Federico Ramírez León	-
Rolando Díaz	Realizada
Orlando Alzuru	Realizada
Gregorio Salazar	Realizada
León Arimendi	Realizada

¹⁸ Información obtenida a través de entrevista telefónica concedida por Franklin Rondón el 4 de Noviembre de 2010.

¹⁹ Se considera un mismo grupo de individuos para ambos movimientos ya que existe vinculación directa en cuanto a sus miembros fundadores y su accionar.

²⁰ En lugar de Carlos López se había considerado a Néstor Ovalles, quien afirmó no poder participar en la investigación ya que su condición de Viceministro del Trabajo le impide emitir opinión pública sobre elementos del movimiento sindical venezolano.

De un total de 96 personas consideradas, se realizaron 46 entrevistas. Esta muestra fue cubierta manteniendo el criterio de proporcionalidad entre las centrales, movimientos y grupos considerados, y las personas fueron seleccionadas según su disponibilidad al momento en que quienes realizaron el trabajo de campo hacían el arreglo de la agenda de entrevistas, sin asignar otro criterio específico a cada individuo.

c) Variables: Definición y Operacionalización

Se entiende como variable a “una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (Hernández *et al*, 2006, p. 123). Para el estudio que se desarrolla, la variable de interés es la *visión de los dirigentes sindicales respecto a un posible proceso de unificación sindical*, misma cuya definiciones conceptual y operacional serán presentadas a continuación.

c.1) Definición conceptual de la variable

La variable de estudio, al no contar con una definición previa, ha de ser conformada a partir de la conjugación de los conceptos en ella presentes, a saber: visión y unificación del movimiento sindical.

En relación la variable de interés, se encuentran dos conceptos relevantes que sirven de guía para expresar la naturaleza de lo que se quiere dar entender en el estudio como visión de los dirigentes sindicales respecto al proceso de unificación sindical.

En primer lugar, la Real Academia Española (2001), define *visión* como: “punto de vista particular sobre un tema, un asunto, etc.”.

Por otro lado, respecto al concepto de unificación del movimiento sindical, Moure (2009) lo describe como:

Un proceso mediante el cual las distintas expresiones de pensamiento y acción de la clase trabajadora coinciden y se concertan en forma solidaria, para lograr objetivos comunes a través de una organización u organismo común, una conducción o dirección

común, un programa de acción común y estrategias, planes y acciones reivindicativas y de transformación social, comunes (p.83).

En función de estos conceptos, la variable *visión de los dirigentes sindicales respecto a un posible proceso de unificación sindical*, puede ser definida como el compendio de las múltiples concepciones que tienen los dirigentes sindicales respecto a cada uno de los elementos que interactúan dentro del proceso de unificación sindical.

c.2) Definición Operacional

Siendo la variable de interés *visión de los dirigentes sindicales respecto a un posible proceso de unificación sindical*, se debe realizar la desagregación de la misma en aquellos elementos que la componen o caracterizan, proceso que servirá de base en la construcción del instrumento para estudiarla y lograr una comprensión más concreta y exhaustiva de la misma. A continuación se presenta una primera aproximación al proceso de operacionalización de dicha variable.

Tabla 14: Operacionalización de la variable

VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES
<i>Visión de los dirigentes sindicales respecto a la posibilidad de un proceso de unificación sindical en Venezuela</i>	1. Situación actual del movimiento sindical	1. Mundial y Regional 1.1 Fortalezas 1.2 Debilidades 1.3 Oportunidades 1.4 Amenazas 2. Nacional 2.1 Fortalezas 2.2 Debilidades 2.3 Oportunidades 2.4 Amenazas
	2. Comprensión del término unidad del movimiento sindical	1. De acción 2. Programática 3. Orgánica
	3. Proceso de unificación sindical	1. Mundial y Regional 1.1 Reconocimiento de la necesidad de unificación 1.2 Ventajas 1.3 Críticas o limitaciones 2. Nacional 2.1 Reconocimiento de la necesidad de unificación 2.2 Ventajas 2.3 Críticas o limitaciones
	4. Forma ideal de instrumentación de la unificación sindical	1. Respecto al inicio de un posible proceso de unificación sindical 1.1. Involucrados 1.2. Criterios y condiciones necesarias 1.3. Punto de partida 1.4. Valores y principios 1.5. Contenido programático
	5. Desafíos a ser afrontados por el proceso de unificación sindical	1. Niveles de desconfianza 2. Protagonismo individual 3. Carga histórica de las organizaciones 4. Libertad, autonomía, independencia y pluralismo. 5. Diferencias políticas, doctrinarias e ideológicas. 6. Cuotas de Poder. 7. Patrimonio y Aspectos económicos 8. Estructura sindical 9. Aspectos legales
	6. Referencias a los movimientos conformados en Venezuela	1. Conocimiento de su existencia 2. Efectividad de su accionar 2.1. Críticas 2.2. Impacto
	7. Futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación	1. Posibilidad de concreción 2. Amenazas 3. Oportunidades 4. Nuevas iniciativas 5. Futuro de las ya existentes.

d) Estrategias para la recolección, procesamiento y análisis de información

Toda investigación, bien de corte cuantitativo o cualitativo, ha de utilizar herramientas para la recolección y procesamiento de la información necesarias para dar respuesta a la pregunta planteada.

d.1) Instrumento para la recolección de información

Los instrumentos serán de uno u otro tipo dependiendo de la orientación de la investigación. Para el caso, referido a un estudio de tipo cualitativo, Hernández *et al* (2006) señalan como herramientas de recolección de datos en este tipo de estudio a las biografías e historias de vida; documentos, registros, artefactos; grupos de enfoque; entrevistas; observación y las anotaciones y bitácoras de campo.

La herramienta escogida para el caso fue la entrevista, considerando que ofrece un acercamiento directo a las formas de expresión propias de la unidad de análisis, que resultan claves para captar la visión respecto a la unificación sindical. Tal instrumento es definido como “una reunión para intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados)” (Hernández *et al*, 2006, p. 597).

Para esta investigación fue utilizada una entrevista semiestructurada, definida por Hernández *et al* (2006) como:

- Aquellas que “se basan en una guía de asuntos o preguntas y el investigador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados es decir no todas las preguntas están predeterminadas” (p. 597).

Dentro de las entrevistas pueden encontrarse formuladas preguntas de tipo abiertas o cerradas, Hernández *et al* (2003) las definen de la siguiente manera:

- Las preguntas abiertas son aquellas que “no delimitan de antemano las alternativas de respuesta” (p. 314).

- Las preguntas cerradas por su parte, “son aquellas que contienen opciones de respuesta previamente delimitadas” (p. 310).

Dada la naturaleza del estudio, el tipo de entrevista utilizada fue semiestructurada con preguntas en su mayoría abiertas, ya que a pesar de que se quiso incluir ciertos elementos específicos referidos a los temas señalados en la revisión teórica, estos no debían resultar limitantes ante la posibilidad de que pudieran aparecer nuevos aspectos que no hayan sido considerados en un principio.

Este instrumento se encuentra conformado por dos secciones. La primera de ellas consiste en la dimensión de la operacionalización referida a un breve diagnóstico sobre la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos mundial y regional, tratados en conjunto, y en el ámbito nacional. Ello a través de la utilización de una matriz DOFA, y con el fin de encontrar coincidencias o divergencias respecto a los temas descritos en el apartado teórico: su existencia o no en los términos allí indicados y la posible justificación fundamentada de que se puedan argüir como motivadores de la necesidad de un movimiento sindical que actúe en el marco de lo que es definido como unidad dentro del estudio.

La segunda parte contiene las seis (6) dimensiones restantes de la operacionalización, que tratan los elementos vinculados a la unidad: definición, reconocimiento de su necesidad en el ámbito mundial, regional y nacional junto a la posición respecto a iniciativas ya conformadas en lo mundial y regional. Para el caso venezolano, la forma ideal de instrumentación, desafíos para su alcance, referencias a los movimientos conformados que dicen abanderar iniciativas de unificación y su posición respecto al futuro de este tema. Finalmente, se incluyó una última sección de opinión que funcionó para integrar una idea/reflexión como conclusión a la entrevista.

Para llevar el control del registro de las personas entrevistadas, lleva adjunto al inicio una tabla en la que además del nombre, se registraba la central y el cargo principal así como secundario para los casos en que aplicase. Este instrumento es presentado en la sección de anexos.

d.2) Estrategias para la aplicación del instrumento

La estrategia seguida fue la realización de entrevistas presenciales, por las ventajas que esta actividad representa para la obtención de la mayor información posible debido al tipo de instrumento seleccionado. Solo dos entrevistas fueron realizadas utilizando medios electrónicos (correo) debido a un tema de disponibilidad y ubicación geográfica de los entrevistados.

Para ponerse en contacto con los sujetos de la población de interés, quienes realizaron la investigación se valieron en primera instancia de información suministrada por personal académico y del mundo sindical pertenecientes a sus círculos de relación más cercanos. A partir de ello, se establecieron nuevos contactos para lograr completar la lista correspondiente a la población de estudio. En la medida que se fueron obteniendo los datos necesarios para contactar a los sujetos de dicha población, se fue estructurando una agenda en la que se señalaban las oportunidades tentativas en las que se llevarían a cabo las entrevistas, misma que sufrió modificaciones en función de los elementos vinculados a la factibilidad en cuanto a la disponibilidad de la información a ser presentados en un apartado posterior.

Para la concertación de las citas se realizó un primer contacto telefónico y/o electrónico (email) en el que se planteó al sujeto a ser entrevistado los objetivos y propósitos de la entrevista y la fecha tentativa para la realización de la misma. El propósito final sería concretar los detalles de la actividad, a saber: fecha, lugar y hora.

Durante el momento de la entrevista fueron consideradas las recomendaciones que para el proceso dan Hernández *et al* (2006) para la optimización de la calidad de información dada por el entrevistado.

d.3) Validez del instrumento conformado

La validez de un instrumento de investigación está referida al “grado en el que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (Hernández *et al*, 2006, p. 278).

En este sentido, al ser el instrumento construido por primera vez por quienes realizan la investigación, el mismo fue sometido a la evaluación de expertos académicos en el área de metodología de la investigación, así como a aquellos sujetos inmersos en las actividades del mundo sindical que pudieron corroborar que los elementos allí contenidos resultaron relevantes.

d.4) Herramientas para el análisis de la información

La herramienta fundamental para el procesamiento de la información recolectada fue la matriz de análisis, de la cual se conformaron dos tipos por quienes llevaron a cabo la investigación.

Una utilizada para el vaciado de las entrevistas y un primer nivel de análisis, que contiene un diseño elaborado en función de poder comparar las perspectivas de los sujetos entrevistados en cada central. Se conformaron de esta manera el análisis y las conclusiones por central.

La segunda, utilizada para otro nivel de análisis, contempló la comparación entre las mencionadas conclusiones por central. Se conformaron de esta manera el análisis y las conclusiones de la comparación de las respuestas entre centrales.

Para mantener la confidencialidad de las personas entrevistadas, se asignó un código a cada una de las ocho (8) organizaciones que formaron parte del estudio, y asociados a ellos se conformaron códigos para cada uno de los entrevistados. La relación organización – código asignado es presentada a continuación.

Tabla 15: Relación organización – código asignado

CTV	1
UNT - CUTV	2
CODESA	3
CGT	4
ASI	5
MSL - FADESS	6
CST - UTOCM	7
CE	8

Las matrices se conformaron como un documento en formato .xls (EXCEL). Se caracterizaron por ser de doble entrada y por contar con una pestaña asignada dentro del documento a cada dimensión. En las columnas de cada matriz se contempló lo referido al

código del entrevistado en el caso de la primera y de la organización en el caso de la segunda, mientras que en las filas se consideraron las dimensiones, subdimensiones e ítems correspondientes.

Además se realizó el registro en documentos aparte, de aquellas frases o expresiones que se consideraron como posibles elementos claves que consolidaran el entendimiento de la visión del entrevistado y que apoyasen el proceso de análisis y conclusiones finales del trabajo.

Las matrices descritas son mostradas a continuación.

Figura3: Matriz de vaciado y análisis de información entre individuos de una misma organización, dimensión 1

Código del entrevistado			Conclusión de la dimensión - Organización
2. Comprensión del término "unidad del movimiento sindical"	Definición de Unificación Sindical		

Figura4: Matriz de vaciado y análisis de información entre individuos de una misma organización, dimensión 2

Código del entrevistado				Conclusiones de las subdimensiones - Organización
3. Proceso de Unificación Sindical	Ámbito Mundial y Regional	Relevancia del funcionamiento de una central sindical unificada		
		Opinión sobre CSI y CSA		
		Opinión sobre FSM y CPUTAL		
	Ámbito Nacional	Relevancia del funcionamiento de una central sindical unificada		
		Posibles aspectos positivos y negativos sobre su funcionamiento		

Figura 5: Matriz de vaciado y análisis de información entre individuos de una misma organización, dimensión 3

Código del entrevistado			Conclusiones de las subdimensiones - Organización
4. Forma ideal de instrumentación de la unificación sindical	Organizaciones participantes		
	Punto de partida respecto a los niveles de la organización sindical		
	Criterios y condiciones necesarias		
	Valores y principios imprescindibles		
	Ejes estratégicos y contenido programático		

Figura 6: Matriz de vaciado y análisis de información entre individuos de una misma organización, dimensión 4

Código del entrevistado			Conclusiones de las subdimensiones - Organización
5. Desafíos a ser afrontados por el proceso de unificación sindical	Desafíos considerados por el entrevistado		
	Desconfianza entre la dirigencia sindical		
	Protagonismo individual		
	Historia de las organizaciones sindicales		
	Principios de libertad, autonomía, independencia y pluralismo del movimiento sindical frente a partidos, empleadores y gobierno		
	Diferencias políticas, doctrinarias e ideológicas		
	Distribución de las cuotas de poder al final de un proceso de unificación		
	Patrimonio en activos fijos y disponibles de las organizaciones sindicales		
	Estructura sindical		
	Los procedimientos para su legalización		

Figura 7: Matriz de vaciado y análisis de información entre individuos de una misma organización, dimensión 5

Código del entrevistado			Conclusiones de las subdimensiones - Organización
6. Referencias a los movimientos ya conformados en Venezuela	Iniciativas de unificación que reconoce		
	Críticas, logros e impacto de iniciativas reconocidas		
	Razones por las que no reconoce alguna(s) de las listadas en el estudio		

Figura 8: Matriz de vaciado y análisis de información entre individuos de una misma organización, dimensión 6

Código del entrevistado			Conclusiones de las subdimensiones - Organización
7. Futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación	Posibilidad de concreción		
	Posibles oportunidades y amenazas para su sustentabilidad y apropiación de la lucha sindical		
	Posible surgimiento de nuevas iniciativas de unificación		
	Futuro de las iniciativas que se afirman representar la unificación sindical		
	Tendencia futura en cuanto a proliferación de organizaciones sindicales vs número de afiliados		
Idea de cierre dada a la entrevista			Conclusión a la idea de cierre

Figura 9: Matriz de vaciado y análisis de información entre individuos de una misma organización, dimensión 7 y conclusión

Organización			1	2	3	4	5	6	7	8	Conclusiones de las subdimensiones entre organizaciones
1. Situación actual del movimiento sindical	Mundial y Regional	Fortalezas listadas por entrevistado									
		Debilidades listadas por entrevistado									
		Fortalezas y/o Debilidades listadas en el instrumento									
		Oportunidades listadas por el entrevistado									
		Amenazas listadas por el entrevistado									
		Oportunidades y/o Amenazas listadas en el instrumento									
	Nacional	Fortalezas listadas por entrevistado									
		Debilidades listadas por entrevistado									
		Fortalezas y/o Debilidades listadas en el instrumento									
		Oportunidades listadas por el entrevistado									
		Amenazas listadas por el entrevistado									
		Oportunidades y/o Amenazas listadas en el instrumento									

Figura 10: Matriz de análisis de información entre organizaciones, dimensión 1

Organización		1	2	3	4	5	6	7	8	Conclusiones de la dimensión entre organizaciones
2. Comprensión del término "unidad del movimiento sindical"	Definición de Unificación Sindical									

Figura 11: Matriz de análisis de información entre organizaciones, dimensión 2

Organización			1	2	3	4	5	6	7	8	Conclusiones de las subdimensiones entre organizaciones
3. Proceso de Unificación Sindical	Ámbito Mundial y Regional	Relevancia del funcionamiento de una central sindical unificada									
		Opinión sobre CSI y CSA									
		Opinión sobre FSM y CPUSTAL									
	Ámbito Nacional	Relevancia del funcionamiento de una central sindical unificada									
		Posibles aspectos positivos y negativos sobre su funcionamiento									

Figura 12: Matriz de análisis de información entre organizaciones, dimensión 3

Organización		1	2	3	4	5	6	7	8	Conclusiones de las subdimensiones entre organizaciones
4. Forma ideal de instrumentación de la unificación sindical	Organizaciones participantes									
	Punto de partida respecto a los niveles de la organización sindical									
	Criterios y condiciones necesarias									
	Valores y principios imprescindibles									
	Ejes estratégicos y contenido programático									

Figura 13: Matriz de análisis de información entre organizaciones, dimensión 4

Organización		1	2	3	4	5	6	7	8	Conclusiones de las subdimensiones entre organizaciones
5. Desafíos a ser afrontados por el proceso de unificación sindical	Desafíos considerados por el entrevistado									
	Desconfianza entre la dirigencia sindical									
	Protagonismo individual									
	Historia de las organizaciones sindicales									
	Principios de libertad, autonomía, independencia y pluralismo del movimiento sindical frente a partidos, empleadores y gobierno									
	Diferencias políticas, doctrinarias e ideológicas									
	Distribución de las cuotas de poder al final de un proceso de unificación									
	Patrimonio en activos fijos y disponibles de las organizaciones sindicales									
	Estructura sindical									
	Los procedimientos para su legalización									

Figura 14: Matriz de análisis de información entre organizaciones, dimensión 5

Organización		1	2	3	4	5	6	7	8	Conclusiones de las subdimensiones entre organizaciones
6. Referencias a los movimientos ya conformados en Venezuela	Iniciativas de unificación que reconoce									
	Críticas, logros e impacto de iniciativas reconocidas									
	Razones por las que no reconoce alguna (s) de las listadas en el									

Figura 15: Matriz de análisis de información entre organizaciones, dimensión 6

Organización		1	2	3	4	5	6	7	8	Conclusiones de las subdimensiones entre organizaciones
7. Futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación	Posibilidad de concreción									
	Posibles oportunidades y amenazas para su sustentabilidad y apropiación de la lucha sindical									
	Posible surgimiento de nuevas iniciativas de unificación									
	Futuro de las iniciativas que se afirman representar la unificación sindical									
	Tendencia futura en cuanto a proliferación de organizaciones sindicales vs. número de afiliados									
Idea de cierre dada a la entrevista										Conclusión a la idea de cierre

Figura 16: Matriz de análisis de información entre organizaciones, dimensión 7

e) Factibilidad de la investigación

El presente apartado se incluye para hacer una revisión de aquellos aspectos que pudieron influir en el proceso de realización de la investigación. Dichos aspectos serían:

- Posibilidad de acceso a la información, referido a la realización cabal de las entrevistas a toda la población considerada por razones como la disponibilidad de tiempo de un dirigente, su reticencia a facilitar información o la posibilidad de contactar en persona a determinado dirigente por razones referidas al espacio geográfico en el que se encontraba.
- En cuanto a los aspectos de recurso humano y financiero, no se necesitó apoyo externo de personas distintas a quienes llevan a cabo la presente investigación para la realización de las entrevistas y no se incurrió en gastos distintos a los necesarios para cubrir los requerimientos mínimos en la consecución de los objetivos de la mismas, como los referidos al transporte de los investigadores o la adquisición de los materiales necesarios para la realización de las entrevistas.

f) Consideraciones éticas

En primer lugar se aclara el hecho de que durante la conformación de los capítulos presentados en el estudio se han respetado las fuentes de información a través de la utilización de citas y referencias bajo la modalidad presentada por la Asociación Psicológica Americana (APA).

Asimismo, se manejó en condición de confidencialidad la información obtenida por medio de la asignación de códigos a cada persona que fue entrevistada, razón por la cual en la presentación de resultados sus nombres no son asociados a ninguna respuesta.

Durante las entrevistas se mantuvo la objetividad y la imparcialidad, en función de no influir en las ideas propias de cada entrevistado.

CAPÍTULO VI

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se presenta la información recolectada en el proceso de entrevistas, contenida en las matrices que ya fueron descritas con anterioridad. Cada una es seguida por una conclusión que engloba las apreciaciones que en conjunto pudieron ser extraídas de cada matriz y que representan sus ideas principales.

a) Comparación de las respuestas dadas por los individuos de una misma organización sobre las dimensiones y subdimensiones

Un primer nivel de presentación y análisis de resultados fue considerado. El objetivo fue conseguir la apreciación conjunta de los individuos de cada central por cada una de las dimensiones y subdimensiones.

a.1) Visión de los entrevistados por organización respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional, y nacional

A continuación se presentan las tablas que contienen el vaciado de la información referida a la primera dimensión de la variable en estudio, dada por los entrevistados dentro de cada una de las organizaciones consideradas.

- **Visión de los entrevistados de la CTV**

La visión de los entrevistados en la CTV respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional, y nacional se presenta a partir de la siguiente página:

Tabla 16: Visión de los entrevistados de la CTV respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (a)

Código de entrevistado			1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 1
1. Situación actual del movimiento sindical	Mundial y Regional	Fortalezas listadas por entrevistado	1. CS y CSA interlocutor válido / 2. Ha sido eficaz previendo las circunstancias que a futuro debía enfrentar / 3. Se está repensando como movimiento sindical promoviendo a lo interno auto-reformas	Lo que priva son los hechos negativos. La lucha sindical está debilitada, no se ve al sindicalismo como una opción, sobre todo en los sectores de los jóvenes trabajadores. Se necesita un fuerte trabajo de reestructuración para cambiar esta realidad, trabajo que parece estar siendo iniciado como consecuencia de esta necesidad, pero que no está surgiendo desde el sindicalismo propiamente.	1. Conformación de una central sindical mundial (CS) y una regional (CSA) que reducen el grado de división del movimiento sindical. Junto a ellas, la conformación de la Coordinadora Sindical Andina del Cono Sur, que ayudan a recuperar el espacio histórico y social gracias al protagonismo que va cobrando junto al renombre de dichas organizaciones. Esto trae consigo la posibilidad de establecer una política y derechos comunes a nivel laboral / 2. No hay fronteras para la conformación de la lucha sindical, la lucha pudiera por tanto orquestarse entre trabajadores de países varios (ejemplo trabajadores de empresas multinacionales que luchan por condiciones de trabajo iguales entre los diversos países en que la multinacional funciona) / 3. Estas dos fortalezas permiten que el sector de los trabajadores concentre su lucha en un "enemigo común".	1. Organizaciones debidamente constituidas, legalmente constituidas. / 2. La unidad, la organización está constituida, reconocidas a nivel mundial.	1. Integración movimientos sindicales de diferentes continentes en la CS creando un fuerte movimiento sindical / 2. Capacidad de análisis, capacidad de ver la evolución de la economía desde una perspectiva universal y no focalizada / 3. Solidaridad sindical mundial.	1. Facilidad que tiene para el acceso a la información / 2. Desarrollo de las fuerzas productivas -> multinacionales, permiten a los trabajadores mantenerse conectados (esto conectado a la #1 es una fortaleza) / 3. Aprendió a hacer alianzas sociales que van más allá del movimiento sindical.	1. Conformación CS y CSA / 2. Creación de la Carta Democrática Sindical / 3. Promoción del trabajo conjunto en el movimiento sindical	Pareciera existir un consenso al considerar como fortaleza fundamental del movimiento sindical mundial y regional la conformación de centrales unificadas como lo son la CS y la CSA resaltando también lo relacionado con las conexiones, transferencia de información y alianzas del mismo, promoviendo el trabajo en conjunto. Sin embargo uno (1) de los entrevistados considera que actualmente privan las debilidades.
		Debilidades listadas por entrevistado	1. Rechazo a los cambios. El movimiento sindical es tradicional. Algunos siguen aplicando las prácticas del pasado, cuando a partir de la década del 90 han ocurrido cambios a nivel mundial (globalización) que exigen que los intereses de los trabajadores se defiendan con algo más que una huelga, paro, manos caídas o protesta pública. Hay nuevas condiciones en el mundo del trabajo, y por ende se deben usar herramientas alternativas para defender los derechos de los trabajadores de hoy. Por ejemplo, la tecnología informática y de comunicaciones / 2. Dirigencia asume papel político partidista: se dedica a otras cosas, abandonando a los trabajadores / 3. Porcentaje muy pequeño de la clase trabajadora que está organizada sindicalmente. Sobre todo por la incapacidad de la dirigencia para dar solución cierta a la problemática laboral.	1. Adolece del sentido de clase de los trabajadores / 2. La organización sindical se ve como prioridad a sí misma más que dar prioridad a la defensa de los trabajadores, por ejemplo, se encuentra más al pendiente de realizar acuerdo con los gobiernos / 3. Disminución de la clase obrera en lo sindical (menos trabajo industrial, más trabajadores de servicios) que son los que pueden dotar a la lucha sindical de más aliento / 4. Se entiende al sindicalismo como una transacción, pero no se trata solo de obtener mejores condiciones de trabajo, sino que lo que debe existir es el sindicalismo socio político es lo que debe existir, el sentido de clase.	1. No se cuenta con un programa de acción común del sindicalismo en las diversas naciones y, la CSA no alcanza el prestigio como institución defensora y aglutinadora de los derechos de los trabajadores de Las Américas / 2. Sindicalismo tiene una actitud de conciliación en lugar de una actitud de lucha y, la CSA se ha dejado influenciar por el criterio "socialista" de algunos gobiernos de la región (Venezuela, Brasil, Argentina) creyendo pues que los trabajadores están siendo beneficiados, dejando sin voz a los trabajadores que no apoyan al oficialismo en dichos países / 3. La CS no se conforma como una fuerza que obligue al patrono a negociar y, la política de denuncias de violación a los derechos en el trabajo que tiene la CSA, son limitadas.	1. Es una necesidad su transformación. 2. Existen dirigentes con otras intenciones.	1. Lenta capacidad de respuesta / 2. Falta de apoyo a las regiones y centrales sindicales nacionales, se conoce la problemática pero hay poca asistencia / 3. Poca fluidez de la información. /	1. Movimiento Sindical no tiene un programa claro de transformación, que signifique una alternativa frente al orden o sistema establecido / 2. Poca participación de las mujeres y los jóvenes / 3. La manera de organizarse es muy tradicional: sindicatos locales, fabriles, sectoriales. Esto impide dotar de mayor fortaleza al movimiento sindical.	1. No ha logrado definir cómo articular su fuerza ante multinacionales y políticas financieras de los gobiernos, para no quedarse solo en "cuestiones de carácter reclamativo" / 2. Atomización del movimiento sindical: mientras por un lado se hace el esfuerzo por la unificación, por el otro la atomización se hace presente, primero por las diferencias de carácter político, ideológico / 3. Falta de una política que discuta el problema de los trabajadores y del movimiento sindical.	Resalta como principal debilidad según la visión de los encuestados, la necesidad no atendida de renovación del movimiento sindical conforme a los cambios que se han generado en los contextos: económico, político, social y laboral. Aunado a ello, se presenta una opinión frente a los intereses partidistas y personales, señalando que no deberían anteponerse a los de los trabajadores. También se resalta en algunos aspectos de manera aislada como: la falta de impacto de las organizaciones internacionales en las regiones y naciones, la baja afiliación, la ausencia de una conciencia de clase y la falta de políticas concretas que atiendan la problemática de los trabajadores y su organización
		Fortalezas y/o Debilidades listadas en el instrumento	1.1.1.2 Es una fortaleza (CS y CSA), pero no definitiva, ya que el porcentaje de trabajadores afiliados corresponde a una porción relativamente pequeña de los trabajadores a nivel mundial y regional / 1.1.1.3 Es un desafío cuando se trata de ideología partidizada / 1.1.1.4 Si es una debilidad, generalizada alrededor del mundo.	1.1.1.2 Fortaleza, que demuestra hoy ir en la dirección correcta / 1.1.1.3 No son una razón de peso como debilidad. Los trabajadores tienen diferentes posiciones ideológicas. El sindicalismo no debería identificarse con una sola ideología. La diversidad debiera ser más bien una fortaleza / 1.1.1.4 Debilidad. Es consecuencia de las políticas para desacreditar al sindicalismo y de las propias acciones del sindicalismo.	1.1.1.2 Implícita en las respuestas sobre FyD / 1.1.1.3 Si es una debilidad, que no permite que se integren los trabajadores / 1.1.1.4 Esto es una debilidad, por ejemplo, el hecho de que los chinos no estén afiliados siendo un % considerable de la población laboral mundial y sabiendo que en China las condiciones de las relaciones laborales son de las peores que puedan existir actualmente. Lo que representan estas centrales unificadas es entonces alrededor del 15 al 18% de la población laboral mundial activa	1.1.1.2 Es fortaleza, si se da en igualdad de condiciones. / 1.1.1.3 Ni fortaleza ni debilidad, es algo personal muy diferente a la autonomía sindical. / 1.1.1.4 Si es una debilidad.	1.1.1.2 Implícita en las respuestas sobre Fortalezas / 1.1.1.3 No es debilidad, es parte de la naturaleza del sindicalismo, que haya pluralidad es importante / 1.1.1.4 Esto es una debilidad, es una tendencia mundial.	1.1.1.2 Siempre y cuando nazca de la voluntad de los trabajadores puede ser una fortaleza, en caso contrario sería más bien una debilidad / 1.1.1.3 No es una debilidad. Sin democracia no hay movimiento sindical. Más bien el pluralismo fortalece al movimiento sindical / 1.1.1.4 Es un problema central del movimiento sindical. No se trata de que el 100% de los trabajadores estén afiliados, pero sí un porcentaje importante. Lo que pasa es que hay una estrategia deliberada o no de las fuerzas del capital y de los Estados en fraccionar el mundo laboral y como consecuencia el sindical.	1.1.1.2 Implícita en fortaleza #1 / 1.1.1.3 Implícita en debilidad #2 / 1.1.1.4 Explicación implícita en respuesta a pregunta 7.5	1.1.1.2 Para esta organización en su mayoría constituye una fortaleza, señalando como aspectos a considerar el que se realice en igualdad de condiciones y como iniciativa de los trabajadores. Solo un entrevistado se refirió a los movimientos actuales señalando que no tenían suficiente impacto-afiliación. / 1.1.1.3 La opinión es heterogénea. Algunos la señalan como una fortaleza ya que es positivo el pluralismo en el movimiento sindical; otros como una debilidad existente que divide al mismo y otros que asumen que es un tema ajeno al rol del dirigente sindical que puede convertirse en debilidad si se habla de partidización. / 1.1.1.4 En líneas generales se presenta como una debilidad.

Tabla 17: Visión de los entrevistados de la CTV respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (b)

Código de entrevistado			1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 1
1. Situación actual del movimiento sindical	Mundial y Regional	Oportunidades listadas por el entrevistado	1. Herramientas tecnológicas que le permiten asumir la representación de los nuevos grupos de trabajadores que aparecen en la realidad actual / 2. El cambio de actitud del sindicalismo puede atraer trabajadores a la organización sindical / 3. Apertura del movimiento sindical para involucrarse con otros sectores de la sociedad en la lucha de los trabajadores, ya que se ven afectados también por políticas neoliberales (comunidades indígenas, grupos de personas con enfermedades infecto contagiosas, etc.)	1. Termina un ciclo del sindicalismo desvirtuado de sus luchas, en los países industrializados se inicia un movimiento de renacimiento del sindicalismo.	1. La fortaleza #3 ha impulsado la incorporación a la lucha de algunas organizaciones multinacionales e inclusive de algunas ONGs, lo cual fortalece la lucha laboral / 2. La globalización informática, que ha permitido la conformación de redes de comunicación entre quienes integran el movimiento sindical.	1. Tripartismo. 2. El costo que tiene el trabajador. 3. La gente abrió los ojos, se está dando a conocer el sindicalismo.	1. Diálogo social como vía para mejorar las condiciones de trabajo y vida / 2. Vigilancia de los organismos internacionales como la OIT y sus convenios, y la posibilidad de implementar modelos de desarrollo.	1. En la medida en que el capital se concentra, las oportunidades de los trabajadores son cada vez más viables. Más tarde o más temprano se producen mecanismos de organización en contrapartida a la organización del capital.	Hoy en día el escenario de oportunidades para el movimiento sindical en cuanto a su crecimiento y desarrollo no es el mejor. Son los peores momentos del movimiento sindical.	Aunque no se presenta un consenso en cuanto a los aspectos señalados, todos parecen girar en torno a la coyuntura actual cuyas amenazas pueden constituirse como oportunidades para el resurgir del movimiento sindical.
		Amenazas listadas por el entrevistado	1. Posibilidad de perder la membrecía y considerarse interlocutor válido ante el patrono / 2. Disposición de los patronos de descalificar al movimiento sindical / 3. Flexibilización laboral y desaparición del empleo digno.	1. La implementación de formas de trabajo como el outsourcing, que genera la debilidad #1.	1. División proveniente de las políticas de empresas y gobiernos / 2. Pauperización de las condiciones de trabajo / 3. Reducción de la clase obrera, sustituida por nuevas tecnologías. Ya nivel regional señala: 4. Disminución del trabajo formal, lo cual conlleva a que la unidad del movimiento sindical vaya desapareciendo junto a los derechos consagrados en las leyes, que protegen es fundamentalmente a los trabajadores formales / 5. La exclusión por razones políticas, sexo o edad.	1. Crisis económica y consecuencias sociales de la misma / 2. El capitalismo, que desde su concepción no consideró a los trabajadores.	1. Flexibilización laboral / 2. Globalización / 3. Capacidad de respuesta ante las nuevas tecnologías / 4. Capacidad de respuesta ante la inequidad, desigualdad.	1. El fraccionamiento laboral como una de las políticas más importantes de las últimas décadas. Políticas del FMI, BM, Grupo de los 8 o cualquier organismo multilateral, que no toman en cuenta al mundo de los trabajadores / 2. Con el aumento del uso de la tecnología, cada vez se puede producir más con menos trabajadores. Ello se relaciona con la disminución de la mano de obra industrial y el aumento de los trabajadores en el sector servicios, que se presta a la tercerización, una de las formas precarias de trabajo	1. Políticas de gobiernos que no se han suscrito a la OIT / 2. Crisis política y financiera que afecta a los países del primer mundo que en el marco de la solidaridad y cooperación ayudan al ámbito sindical, con lo cual se ve afectada la capacidad del accionar del movimiento sindical para dar solución a la problemática laboral de los trabajadores alrededor del mundo, ya que merman los llamados "programas de bienestar" y abundan los llamados "planes de ajuste" para solventar la crisis económica / 3. La nueva forma de organizar las relaciones de trabajo debido al avance de las nuevas tecnologías (informática) / 4. Población laboral alta en la economía informal.	Se consideran como amenazas a todas aquellas relacionadas con la precarización del trabajo, la flexibilización laboral, consecuencias de la crisis económica, incluyendo también el crecimiento del sector informal y la tercerización. Además, se exponen de manera constante los avances tecnológicos como posible sustitución de la mano de obra y un elemento que modifica las formas de trabajo, frente a lo cual el movimiento sindical parece no tener capacidad de respuesta.
		Oportunidades y/o Amenazas listadas en el instrumento	1.1.2.2 / 1.1.2.3 Ya fue señalada como amenaza #3 / 1.1.2.4 No es una amenaza, es más bien una oportunidad / 1.1.2.5 Esto entra dentro de la amenaza #3. Ahora, el sector servicios y la tercerización no son en sí una amenaza o perjuicio para el sindicalismo, lo que hace falta es darle la seriedad a ese trabajo para que llene los requisitos mínimos de la seguridad social / 1.1.2.6 La amenaza respecto a este punto está más bien en que los propios dirigentes sindicales son los que se meten en la política / 1.1.2.7 Es una amenaza, este sector lo que se tiene son trabajadores "no dependientes" de un patrono, por lo que no tienen garantía de la seguridad social y el sindicato no tiene un patrono al cual reclamar formalmente.	1.1.2.2 Amenaza, porque sus decisiones tienen peso incluso por encima de los convenios que ratifican los países / 1.1.2.3 Amenaza. Se crean empleos temporales para frenar la crisis del capital actualmente, no permite la cobertura social del trabajo y transgrede por ello derechos laborales / 1.1.2.4 No es necesariamente una amenaza, puede serlo si se usa en contra de la humanidad, pero también puede ser una oportunidad / 1.1.2.5 Amenaza. Los trabajadores industriales son los que dotan al sindicalismo de fuerza / 1.1.2.6 No le vislumbra como una amenaza generalizada en América Latina (quizás se vincula ello a la propia debilidad ya descrita del movimiento sindical), quizás en algunos países como Venezuela, Colombia / 1.1.2.7 Amenaza. Es consecuencia de la especulación del capital, que no hace inversión real en desarrollo y crecimiento. Solo genera consumo y con ello trabajo desregularizado. Es un fenómeno más característico de los países dependientes.	1.1.2.2 No todo es malo en materia de organizaciones multinacionales, estas pueden facilitar la conformación de políticas, derechos y beneficios comunes para los trabajadores de estas alrededor del mundo / 1.1.2.3 Implícita en amenaza #2 / 1.1.2.4 Implícita en amenaza #3 / 1.1.2.5 / 1.1.2.6 / 1.1.2.7 Implícita en amenaza #4 listada por el entrevistado.	1.1.2.2 No es amenaza toda fuente de trabajo, lo que debe tomarse en cuenta son los contratos o condiciones de trabajo. / 1.1.2.3 Es una amenaza, se pierden las condiciones y derechos laborales por una "cajita feliz" / 1.1.2.4 Es una amenaza, se pierden campos de trabajo por la sustitución. / 1.1.2.5 Es una amenaza. / 1.1.2.6 Es una amenaza existente. / 1.1.2.7 Es una amenaza, producto del cierre de empresa, la inflación, inmigrantes explotados, implica en muchos casos el trabajo infantil.	1.1.2.2 No son malas en sí mismas, la amenaza son sus políticas, como por ejemplo para abaratar mano de obra / 1.1.2.3 Implícita en amenaza #1 / 1.1.2.4 Implícita en amenaza #3 / 1.1.2.5 Sí, es parte de esa flexibilización / 1.1.2.6 Sí, viendo el resultado, ejemplo: crisis del Euro en Europa, el trabajador estuvo en un segundo plano. El equilibrio de la economía no toma en cuenta la condición laboral. Es una amenaza la planificación de la economía que no piensa en el hombre sino en el capital / 1.1.2.7 Sí, especialmente en América Latina y Asia. La población informal está desprovista de todo tipo de protección social, y la tendencia es hacia la informalidad.	1.1.2.2 Ya contenida en la fortaleza #1 / 1.1.2.3 Puede ser vista como una política necesaria temporal y concertada (por ser época de crisis). Pero si no es así, se convierte en una amenaza / 1.1.2.4 Ya en amenaza #2 / 1.1.2.5 Ya en amenaza #2 / 1.1.2.6 Siempre ha habido y habrá injerencia, lo importante es que el movimiento sindical tenga la suficiente fortaleza y claridad para confrontarla / 1.1.2.7 Es una amenaza. Es un doble peligro para el movimiento sindical en la medida en que es una fuerza de trabajo muy grande que se concentra en cosas que no son fundamentales para la economía, como la comercialización en condiciones precarias y además, la gente crea resistencia a volver a la economía formal.	1.1.2.2 / 1.1.2.3 Implícita en amenaza #1 y en amenaza #3 / 1.1.2.4 Implícita en amenaza #3 / 1.1.2.5 Sí es una amenaza / 1.1.2.6 Sí es una amenaza / 1.1.2.7 Implícita en amenaza #4.	1.1.2.2 En este caso se presentan diversas opiniones. Un grupo mayoritario considera que no son amenazas en sí mismas sino sus políticas y las condiciones laborales que establezcan. Otro lo considera una oportunidad por ser una fuente de trabajo y en tercer lugar, minoritariamente, se identifica a la misma como una amenaza. / 1.1.2.3 Se considera una amenaza, listada entre las principales en respuesta anterior. Sin embargo un entrevistado señaló que puede ser positiva si se establece temporalmente y de manera concertada. / 1.1.2.4 La mayoría de los entrevistados la señaló como amenaza listada en la pregunta anterior, pero dos entrevistados consideran que también puede ser una oportunidad dependiendo del uso que se le dé / 1.1.2.5 Es considerada una amenaza asociada a la flexibilización y debido a que es un sector que no logra organizarse sindicalmente / 1.1.2.6 En general es considerada una amenaza / 1.1.2.7 Es reconocida como una amenaza, en general por estar relacionada con la desregularización de las condiciones de trabajo.

Tabla 18: Visión de los entrevistados de la CTV respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (a)

Código de entrevistado			1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 1
1. Situación actual del movimiento sindical	Nacional	Fortalezas listadas por entrevistado	1. Fue el promotor de reivindicaciones que trascienden lo nacional, prueba de ello es la LOT que es referencia a nivel mundial / 2. Capacidad de resistencia / 3. Posibilidad de garantizar una generación de relevo que asuma las responsabilidades socio laborales en el corto y mediano plazo.	1. "Menen de retruque", de las fallas del gobierno en sus políticas laborales. Ello permite la renovación de la dirigencia sindical.	1. La elaboración jurídica en el campo laboral, LOPCOMAT, LSSSO, LOT, etc. / 2. Su experiencia de lucha (más de 70 años) en diferentes expresiones de gobierno / 3. Cuenta con estructura organizativa (énfasis en la representatividad de la CTV y vinculación con el movimiento sindical internacional / 4. La conformación del FADESS que brinda posibilidad de renovación / 5. El movimiento sindical venezolano se está re-encontrando a sí mismo, luego de que se haya dispersado con la llegada al poder del actual presidente de la República. Hay un grupo que está de regreso (Orlando Chirinos, Frank Quijada, los compañeros de las empresas básicas), se está refundando la confianza entre sus miembros / 6. Lo anterior ha llevado al impulso de la creación de una política propia: el movimiento sindical puede entablar como un movimiento autónomo.	1. Siguen existiendo organizaciones de tres niveles. / 2. La CTV como central pluralista, pionera en la COT.	1. Capacidad de lucha y disposición a defenderse, demostrada al existir dos mil conflictos laborales por año / 2. El proceso de crisis ha hecho que se interrelacionen diversas corrientes sindicales, ejemplo: sector profesional, médicos que eran elitescos. / 3. La crisis ha determinado que se realice un mayor análisis de la autonomía, ha servido para que el dirigente sindical valore las características del sindicalismo autónomo.	1. Con esfuerzos como el del MSL y el FADESS se ha demostrado que no es posible acabar con el movimiento sindical / 2. Es capaz de dar pasos importantes de solidaridad a nivel nacional, regional, sectorial: práctica de la "solidaridad intersindical" / 3. Las dos anteriores forman una nueva fortaleza, que es parte de las bases para el renacimiento orgánico del movimiento sindical.	Se atraviesa una crisis del movimiento sindical, en este momento no vislumbra fortalezas. El énfasis está en las debilidades. 1. Aquí quizás la única esperanza de fortaleza es el interés que existe por consolidar un programa social común entre las diferentes corrientes del sindicalismo bajo la premisa de la autonomía / 2. FADESS y MSL son una fortaleza posible también ya que dan muestras de la tendencia hacia la unificación, van conglomerando a distintas corrientes del sindicalismo venezolano.	Se identifican como fortalezas mencionadas por varios entrevistados, que el movimiento sindical mantiene la lucha a pesar de las adversidades, el que se encuentra evaluando el redefinirse y la existencia de movimientos que abanderan la unificación como el MSL y el FADESS.
		Debilidades listadas por entrevistado	1. Rechazo a los cambios / 2. Dirigencia asume papel político partidista: se dedica a otras cosas, abandonando a los trabajadores / 3. Disminución de la tasa de sindicalización.	1. Pesa más la concepción de los sindicatos de empresas, pero hay necesidad de un sindicato nacional por rama de industria. Se conforman muchas organizaciones pequeñas lo cual no permite conformar una visión global de cuál es la problemática real de los trabajadores / 2. Distancia entre la dirigencia y la base.	1. No cuenta con un proyecto propio ni para el país / 2. Como consecuencia de lo anterior, la división / 3. No tiene hoy una organización sindical que sea el piloto, que sea la que coordine "la jugada" del movimiento sindical venezolano, esta es una debilidad que puede parecer estructural, pero la debilidad orgánica que se deriva es peor: cada sector laboral lucha por intereses particulares, lo que hace que se pierda fuerza frente al patrono Estado.	1. No todas las organizaciones están legalmente constituidas / 2. Dirigentes de la mezquindad.	1. Dispersión, siete centrales y ninguna tiene fortaleza / 2. Las diferencias ideológicas que desembocan en la polarización, causa del debilitamiento / 3. Baja tasa de sindicalización.	1. No hay una central sindical que agrupe, que señale el rumbo del movimiento sindical y con el que éste se sienta identificado. FADESS y MSL no son más que un punto de referencia, un paso importante, pero no son una central	1. Fragmentación, intensificada en parte por la estructura sindical actual y en parte por la promoción por parte del gobierno a partir del 2001 de los "sindicatos paralelos" / 2. Atomización (explicación) concuerda con la de la debilidad #2 en el ámbito M/R y / 3. Falta de moral y ética de algunos sectores del sindicalismo: desprestigio del movimiento sindical	En cuanto a las principales debilidades se identifica a la fragmentación, dispersión y polarización existentes actualmente, conjuntamente con la presencia de intereses personales y partidistas dentro del mismo. Aello se suma la baja tasa de sindicalización.
		Fortalezas y/o Debilidades listadas en el instrumento	1.2.1.2 Esto es relativo, porque la representatividad la da la ley, de acuerdo a la LOT el sindicato existe y sigue representando a los trabajadores. Si no tuviésemos representatividad no existiríamos para organismos como la COT, que presta atención a las denuncias que se hacen el país. Respecto a la legitimación, también es una debilidad porque ya varios tienen el período vencido desde 2005 / 1.2.1.3 Esto es una consecuencia de la incidencia política en el movimiento sindical y es una de sus debilidades. El sindicalismo se ha dividido por razones de política partidista / 1.2.1.4 La democracia sindical existe en el papel / 1.2.1.5 No lo considera una realidad y por tanto, no lo considera una debilidad. La CTV agrupa federaciones que están activas y que agrupan sindicatos, lo que sucede es que no asiste a sus acciones como parte de la CTV por razones de estrategia / 1.2.1.6 Si es una debilidad, considerada en 1.1.1.4, en Venezuela por ejemplo el ser afiliado a un sindicato es optativo, no hay un estímulo para la afiliación ya que por ejemplo los beneficios logrados en contrataciones colectivas aplican para todo trabajador asociado a la relación laboral para la cual aplique / 1.2.1.7 No cree que se deba crear un nuevo modelo, lo que se debe es retomar los principios por los cuales nació el movimiento sindical venezolano (referencia a los principios destacados en los estatutos de la CTV)	1.2.1.2 Debilidad, consecuencia de la Debididad #2 / 1.2.1.3 Debilidad / 1.2.1.4 Debilidad. Tiene que ver con dos factores: concepción de los afiliados sobre lo que esperan del sindicato, falta de participación es lo que priva en este aspecto, falta de una "cultura de participación". Por otro lado la poca renovación del liderazgo sindical, no porque no hayan elecciones sino porque no hay nuevas caras -> se hace necesaria la promoción de nuevo liderazgo sobre todo de jóvenes / 1.2.1.5 En Debilidad #2 / 1.2.1.6 Debilidad, unida además al número de organizaciones sindicales. Solo existe entre un 10 u 11% de la mano de obra empleada que está sindicalizada / 1.2.1.7 Debilidad, y está emparentado con que el sindicalismo solo busca sobrevivir, un nuevo modelo de sociedad es lo que tiene que buscarse.	1.2.1.2 Organizaciones han perdido su capacidad de convocatoria, por ejemplo es el caso de la CTV / 1.2.1.3 Divide al movimiento sindical junto a la ideologización / 1.2.1.4 Si, porque no es solo el ejercicio del voto, sino la posibilidad de formación de los trabajadores, además la falta de ética del sindicalismo: no se consulta al trabajador sobre sus necesidades / 1.2.1.5 En consecuencia de la ausencia del ejercicio de la democracia, sucede que se toman decisiones en la dirigencia sin considerar a los trabajadores de base / 1.2.1.6 La tasa de afiliación en Venezuela es sumamente baja / 1.2.1.7	1.2.1.2 Implícito en debilidad #1. Representatividad más que todo por las amenazas, hay que ir a unas elecciones. / 1.2.1.3 Si, por las iniciativas del gobierno. / 1.2.1.4 En la CTV se da, el CNE lo establece. / 1.2.1.5 En la CTV hay conexión, desconoce otras situaciones. También es un deber del trabajador, el derecho está. / 1.2.1.6 Si, se debe a las condiciones del país, al cierre de empresas, el que no se crean nuevas. / 1.2.1.7 Tienen un modelo, la necesidad del trabajador, hace falta es el mecanismo.	1.2.1.2 Si es una debilidad / 1.2.1.3 En respuesta sobre Debilidades / 1.2.1.4 Si otra, hay ausencia por supuesto, pero el trabajador está un poco más sensible a participar en la organización sindical. / 1.2.1.5 Hay una desconexión y es una debilidad / 1.2.1.6 Implícito en respuesta sobre debilidades / 1.2.1.7 Los modelos sindicales los interpretan las centrales. Evidentemente el movimiento sindical venezolano es el que surgió del treinta y seis, sindicato dividido en secretarías, es necesario construir un modelo, no existe.	1.2.1.2 Existe y es una debilidad, ninguna central tiene legitimidad ni representatividad / 1.2.1.3 La polarización ha hecho mucho daño en el movimiento sindical en el sentido de que más allá de sus intereses, pedamos reivindicaciones, se ha impuesto un esquema político partidista / 1.2.1.4 Si hay, aunque no es el problema central del movimiento sindical, porque el problema es que el movimiento sindical está intervenido / 1.2.1.5 Si existe esta desconexión, y es consecuencia de lo anterior, van parejo, si no hay legitimidad es por esa desconexión / 1.2.1.6 Si es una debilidad. En Venezuela hay una particularidad: hay más sindicación en el sector oficial o del aparato estatal, que del sector privado, especialmente en el sector comercio donde se da la explotación más descarada / 1.2.1.7 Si es una debilidad, pero que se está superando. En el pasado siempre hubo una fuerte resistencia a la implementación de un nuevo modelo, pero las fuerzas sindicales tradicionales y más importantes tienen una debilidad enorme, por lo que ahora debilitadas se facilitó la implementación de un nuevo modelo. La reconstrucción del movimiento sindical pasa por la implementación de un nuevo modelo.	1.2.1.2 Si, es un desafío. El movimiento sindical tiene que legitimarse: para ello no bastan las elecciones o los estatutos formales de la ley, la legitimación se alcanza con los trabajadores, con planteamientos, con luchas y además con una visión honesta y un programa que ponga en conexión al movimiento sindical con los grandes problemas que afectan hoy en día al mundo del trabajo / 1.2.1.3 Implícita en debilidad #1 / 1.2.1.4 Si es una debilidad, existe actualmente y se vincula con la explicación del punto siguiente / 1.2.1.5 Si es una debilidad, en el caso de la CTV no ha habido un planteamiento para abordar los problemas de los trabajadores, se limita a puro trámite administrativo / 1.2.1.6 Explicación en respuesta a pregunta 7.5 / 1.2.1.7 Si es una gran debilidad y es algo por lo que MSL y FADESS estamos trabajando: la necesidad de refundar al movimiento sindical. Y más allá, cual es la visión del modelo de sociedad que aspira el sindicalismo.	1.2.1.2 En identificada por todos los entrevistados como una debilidad existente actualmente / 1.2.1.3 Es señalada como una de las principales debilidades del movimiento sindical venezolano y parte de los entrevistados la considera una consecuencia de la incidencia de la política y las iniciativas del gobierno / 1.2.1.4 En este caso se presentan dos opiniones principales, una mayoritaria que la identifica como una debilidad existente ocasionada por aspectos propios del movimiento sindical, como la falta de consulta a las bases, problemas de liderazgo y relevo; y otra que señala que es una debilidad pero no por causa del sindicalismo sino por intervenciones y trabas legales / 1.2.1.5 En su mayoría es considerada como debilidad que se presenta en Venezuela. Solo dos entrevistados consideran que existe una conexión / 1.2.1.6 Es reconocida como debilidad por parte de todos los entrevistados / 1.2.1.7 En este caso la visión es heterogénea, existen aquellos que lo identifican como debilidad, algunos señalan que es una debilidad pero se está trabajando en ello y otros que el modelo existe pero no está funcionando correctamente.

Tabla 19: Visión de los entrevistados de la CTV respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (b)

Código de entrevistado			1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 1
1. Situación actual del movimiento sindical	Nacional	Oportunidades listadas por el entrevistado	Señala que son las mismas que para el ámbito MyR	1. El debilitamiento del discurso laboral del gobierno ante organismos internacionales.	1. La situación de decadencia del modelo laboral del Gobierno, que ha llevado a las fortalezas #5 y #6.	1. Se está dando a conocer lo que es una organización sindical. 2. Condiciones actuales, coyuntura.	1. Diálogo social / 2. Posibilidad actual de que los trabajadores de diversos sectores contrasten sus beneficios- condiciones laborales / 3. Vigilancia de los organismos internacionales como la OIT y sus convenios, y la posibilidad de implementar modelos de desarrollo.	1. En los próximos meses habrá oportunidades. La reconstrucción del aparato industrial de Venezuela, de la infraestructura en general es una posibilidad que se avecina, y requiere para ello un nuevo pacto social y político que reclame la participación de los trabajadores.	1. Elecciones del 2012	Las oportunidades en su mayoría se vinculan con el devenir del gobierno, su discurso y su posible cambio.
		Amenazas listadas por el entrevistado	1. Desaparición de fuentes de trabajo / 2. La afiliación optativa consagrada en la LOT	1. Entorno económico que parece que no va a crear condiciones para que se estimule el sindicalismo.	1. Intervención del Estado en los asuntos sindicales.	1. Política gubernamental, desmoralización de los sindicatos / 2. No hay libertad sindical.	1. Flexibilización laboral / 2. Gran disparidad en la repartición del ingreso nacional: salarios de los trabajadores 30% capitales 70%, siendo el salario la vía de ingreso masiva de la población, amenazado con la disolución del trabajo dependiente / 3. La política del Estado de modificar el sistema de relaciones de trabajo, destruir el trabajo dependiente, precarizar la relación laboral, establecer una relación de sumisión entre la población laboral y el Estado.	1. Injerencia abusiva del Estado en el movimiento sindical. Su pretensión de desconocer al sindicato como instrumento de lucha de los trabajadores y de reconocer solo aquellos que se consideren afines a los intereses del gobierno.	1. No hay diálogo social, no hay tripartismo, existe un acoso permanente por parte del Estado, hay una política de debilitar al movimiento sindical a través de políticas como la precarización de los trabajadores al servicio del Estado, el no reconocimiento del movimiento sindical como interlocutor, y el no reconocimiento de la contratación colectiva / 2. Expropiaciones, que han disminuido las oportunidades de trabajo digno / 3. Entorno político hostil / 4. Ausencia de espacios democráticos y violaciones a convenios de la OIT como el de la Libertad Sindical.	Como principal amenaza señalada de manera general por los entrevistados resalta el tema de la libertad y autonomía del movimiento sindical, especialmente frente al gobierno. Asimismo se exponen sus políticas como amenazas (injerencias, expropiaciones, precarización). También algunos entrevistados mencionan a la situación económica, la falta de empleo, como amenaza; y un entrevistado, a la afiliación optativa.
		Oportunidades y/o Amenazas listadas en el instrumento	1.2.2.2 Señalada en debilidad #3 del ámbito MyR y en lo nacional en la 1.1.2.5 / 1.2.2.3 S es una amenaza, vinculado a lo anterior / 1.2.2.4 la explicación es la misma que en 1.1.2.7 / 1.2.2.5 Per se no son una amenaza, pero sí el concepto tergiversado que les ha dado el gobierno / 1.2.2.6 S, todo lo que sea una interferencia de actores externos al movimiento sindical es perjudicial para éste / 1.2.2.7 S, misma explicación que para el punto anterior.	1.2.2.2 Amenaza, misma explicación que en 1.2.2.2 / 1.2.2.3 Amenaza, el gobierno sobretodo es el principal promotor de esta figura en el sector público / 1.2.2.4 Ya en 1.1.2.7 / 1.2.2.5 Figuras como estas se usan actualmente para burlar las leyes laborales, ninguna representan realmente lo que en su esencia deberían ser / 1.2.2.6 Amenaza, la mentalidad militar es contraria a la intermediación y acuerdo, que son claves para el sindicalismo / 1.2.2.7 Amenaza. No es algo nuevo, pero si se ha evidenciado mas con el gobierno actual.	En su discurso quedan implícitas cada uno de los conceptos listados en esta sección, considerados como amenazas: 1.2.2.2 La amenaza #2 en el ámbito MyR decanta aquí / 1.2.2.3 Vinculado al punto anterior / 1.2.2.4 Se ata a la amenaza #4 en el ámbito MyR / 1.2.2.5 / 1.2.2.6 / 1.2.2.7 estos tres últimos los comentó al discutir el punto de la intervención del Estado en los asuntos sindicales.	1.2.2.2 Es una amenaza, implícita en respuesta para el ámbito mundial y regional / 1.2.2.3 Es una amenaza / 1.2.2.4 Por el sistema de gobierno y el cierre de empresas / 1.2.2.5 Figuras que van en contra de los derechos de los trabajadores. No pueden reclamar prestaciones, beneficios / 1.2.2.6 S es una amenaza, ejemplo: Metro de Caracas / 1.2.2.7 Es evidente, es una amenaza.	1.2.2.2 En este momento es donde hay más flexibilización / 1.2.2.3 S, ya que separan a la población del trabajo dependiente, ejemplo de ello: sector petrolero / 1.2.2.4 Implícito en respuesta del ámbito mundial / 1.2.2.5 Se utilizan falsas cooperativas para hacer un fraude laboral / 1.2.2.6 De la concepción de Estado emanan políticas para toda la sociedad, en el mundo de trabajo esto se ve, consejo de trabajadores, control obrero, nueva organización del trabajo, en el fondo se está implementando el Estado Comunal, neocorporativo, inspirado en el fascismo. No aceptan democracia, son órdenes. / 1.2.2.7 Es toda una amenaza permanente, si los trabajadores no están a favor del gobierno no son considerados, así como se da un "terrorismo" al sector privado	1.2.2.2 Igual que 1.1.2.3 / 1.2.2.3 S es una amenaza / 1.2.2.4 Igual que 1.1.2.7 / 1.2.2.5 Las EPS son una estafa. Las cooperativas están distorsionadas en su concepción Son mecanismos de contratación de personal en condiciones precarias y se constituyen pues como una amenaza para el movimiento sindical y en una estafa para el cooperativismo internacional / 1.2.2.6 Es una amenaza, que se comenzó a ejecutar convocando a los dirigentes sindicales a resolver conflictos en cuarteles. Las amenazas de estatizaciones se han hecho a partir de la intervención militar. Ello desnuda el carácter militarista del régimen actual y la intervención en lo civil por parte de los militares / 1.2.2.7 Implícita a lo largo de la descripción de las amenazas para el movimiento sindical venezolano.	1.2.2.2 Precarización del trabajo, sobre todo en el sector público donde la mayoría son contratados en condiciones precarias / 1.2.2.3 S es una amenaza y está implícita en amenaza #1 / 1.2.2.4 Nombrada en Amenaza #3 / 1.2.2.5 Son parte de la precarización laboral, aquí las cooperativas fueron convertidas por el gobierno en grupos de explotación. Y las empresas de producción social aspiraban la coacción pero ello no se ha alcanzado como un hecho cierto, los trabajadores no están tomando decisiones en las empresas y no disfrutan del pago de horas extraordinarias, ni de horas nocturnas, y eso es una desviación pequeña burguesa para debilitar la lucha de los trabajadores / 1.2.2.6 / 1.2.2.7 S es una amenaza, hoy en día las Inspeccionarias del Trabajo están partidizadas, si no se tiene el carnet del partido de gobierno todo procedimiento se dificulta, y eso pasa también para el empleador.	1.2.2.2 Se reconoce como amenaza de manera general / 1.2.2.3 señalada como amenaza por todos los entrevistados / 1.2.2.4 Se identifica como amenaza / 1.2.2.5 Se presentan como amenazas ya que en el caso de las cooperativas, se señala que está desvirtuado su concepto original, en el caso de las EPS también ya que no han alcanzado su objetivo y junto a las cooperativas no cumplen con las leyes laborales / 1.2.2.6 Se identifica como una amenaza, ya que se trata de un grupo ajeno al mundo laboral y con un accionar distinto / 1.2.2.7 También se mantiene una visión homogénea respecto a este tema al señalarlo como una amenaza, señalando que solo son considerados aquellos que apoyan al gobierno de turno

En el ámbito mundial y regional se presenta un movimiento sindical que ha dado un paso por su fortalecimiento con la constitución de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Confederación Sindical de los Trabajadores de las Américas (CSA), avanzando en términos de conexión de los trabajadores, intercambio de información y solidaridad internacional. Sin embargo los entrevistados señalan que estas organizaciones internacionales todavía deben trabajar en su fortalecimiento, para lograr tener un mayor impacto y contrarrestar debilidades importantes del movimiento sindical mundial y regional como lo son la baja afiliación, la ausencia de una conciencia de clase y la falta de políticas concretas que atiendan la problemática de los trabajadores y su organización.

Se afirma que resulta ameritada la transformación del movimiento sindical, adaptándose a los cambios del entorno en el que se desarrolla, resaltando también como necesario el colocar los intereses de los trabajadores sobre los particulares y/o políticos, aspectos señalados entre sus debilidades.

Asimismo, se presenta el tema de las diferencias ideológicas, visualizado desde dos puntos de vista. En primer lugar se consideran como fortalezas, resaltando el tema del pluralismo como importante ya que al existir permite que se den diversas perspectivas y propuestas frente a la situación del movimiento sindical. Sin embargo, este tema también se presenta como una debilidad por cuanto el sindicalismo puede dividirse en torno a su forma de concebir la realidad, estableciendo metas y formas de hacer disímiles, siendo en algunos casos obstáculos para su funcionamiento cuando dichas corrientes de pensamiento se asocian con la política partidista.

En relación al contexto en el que se desenvuelve, la coyuntura actual se considera la principal oportunidad para el resurgir del movimiento sindical mundial y regional, reafirmando la necesidad de su actuación, encontrándose amenazado por la flexibilización laboral no concertada, el crecimiento del sector informal, la tercerización, los avances tecnológicos en relación a la modificación de las formas de trabajo y la sustitución de mano de obra, ciertas políticas de las empresas multinacionales e instancias multilaterales y la injerencia de los gobiernos del mundo en su autonomía.

En el ámbito nacional, los entrevistados hacen referencia a un movimiento mucho más débil, cuya principal causa se le atribuye a la actual fragmentación, dispersión e inclusive polarización existente, señalándose como atado a la presencia de intereses particulares y, de forma más preocupante, a político-partidistas; debilidad manifestada también en una baja tasa de sindicalización.

Asimismo, se identifican problemáticas asociadas con la legitimidad y ausencia de democracia sindical en las organizaciones sindicales, que la mayoría considera responsabilidad del propio movimiento sindical, mientras que algunos entrevistados lo atribuyen a las dificultades que se presentan a la hora de realizar elecciones por los procedimientos que impone el Estado y sus instancias, tales como la injerencia del CNE. Afirman también en su mayoría que se manifiesta una desconexión entre los dirigentes y la base, existiendo unas cúpulas distantes de los trabajadores, aunado a que éstos no tienen la confianza suficiente hacia sus representantes.

Al igual que en el ámbito mundial y regional el contexto nacional supone elementos que amenazan la presencia del movimiento sindical, entre los cuales se identifican como más relevantes las políticas gubernamentales, afirmando que buscan debilitarlo, entre las cuales se cuenta: el promover el paralelismo, la injerencia en su autonomía, las expropiaciones, la violación a convenios de la OIT, la partidización de las instancias encargadas de administrar justicia en las relaciones obrero-patronales, así como la militarización de la administración del trabajo y las creación de figuras como las cooperativas, cuyo concepto se considera desvirtuado; los consejos de trabajadores y las empresas de producción social. Se suman además el que no existe actualmente diálogo social y un caso que señala a la concepción de la afiliación, dado a que es optativa en lugar de ser una obligación.

También es considerada la situación económica como una amenaza para el sindicalismo, en la que resalta el crecimiento del sector informal y el desempleo. Se reconocen igualmente: la flexibilización y la tercerización, elementos listados por el instrumento de recolección de información y reconocidos en el ámbito mundial y regional.

En relación a oportunidades, los entrevistados por parte de la CTV las relacionan con el contexto político, identificando algunas como el posible cambio de gobierno en el 2012, la

pérdida de credibilidad del discurso del mismo frente a instancias internacionales, que se restaure el diálogo social y se promueva la industrialización del país; a lo que se suman consideraciones como el que los trabajadores pueden contrastar sus condiciones laborales, la vigilancia y trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que se está dando a conocer la figura del sindicalismo.

Atendiendo a lo presentado, se asevera que el movimiento sindical venezolano actualmente no tiene un norte, un objetivo claro que sirva de guía y una acción conjunta y contundente que permita su consecución. Parece resaltar la pertinencia de la renovación y unificación del mismo, lo que es evaluado en la visión acerca de la ausencia de un nuevo modelo sindical en el país, tema ante el cual se presentaron diversas opiniones que van desde que efectivamente es una debilidad, el que se está trabajando en ella, hasta las que señalan que el problema no es el modelo sino su funcionamiento.

Tal panorama coincide con lo presentado en el marco teórico y marco contextual de este estudio, del que adviene la unificación como una posible solución, fortaleciendo la justificación de la investigación realizada.

- **Visión de los entrevistados de la UNT - CUTV**

La visión de los entrevistados en la UNT - CUTV respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional, y nacional se presenta a partir de la siguiente página:

Tabla 20: Visión de los entrevistados de la UNT / CUTV respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (a)

Código de entrevistado			2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 2
1. Situación actual del movimiento sindical	Mundial y Regional	Fortalezas listadas por entrevistado	1. Lucha de la FSM / 2. Encuentro Sindical de Nuestra América (ESNA), en el que se puede compartir, evaluar y comparar situaciones.	1. La lucha que la FSM va haciendo para transformar el movimiento sindical, así como la lucha que ejerce contra las políticas neoliberales que imperan hoy en el mundo.	1. Toma de conciencia de lucha de los trabajadores ante la crisis sistémica del capital / 2. Arazón de lo anterior cobra relevancia la unidad del movimiento obrero internacional.	1. Caso de los sindicatos en Europa (Grecia, España) donde se dan muestras de un movimiento sindical más consolidado, con ayuda inclusive de organizaciones como la FSM. Quentan con una ventaja respecto a nosotros en el tema de la cultura obrera, de la conciencia laboral.	1. La constitución de la FSM.	1. Hay una conciencia de clase. Es un movimiento reaccionario, de lucha de clase, por la equidad y la justicia / 2. Hay solidaridad / 3. Hay un compromiso.	1. Se observan señales de que hay un fortalecimiento, en la FSM por ejemplo.	Existe consenso generalizado sobre el fortalecimiento de la organización y lucha actual que se va presentando en el movimiento sindical internacional. Con excepción de dos (2) personas, todas vinculan este hecho con el apoyo dado por organizaciones sindicales internacionales (como FSM y ESNA).
		Debilidades listadas por entrevistado	1. Intento de movilizarse no ha funcionado del todo / 2. No pasa de movilizaciones, apoyo, solo para crear opiniones / 3. No se puede hacer presencia en todos los conflictos que hay.	1. Diversidad de organizaciones en corrientes ideológicas diferentes.	1. No toma conciencia de que la mano de obra es la que mueve la producción / 2. Las centrales mundiales se agrupan en función de ayudar al capital, y no asumen más bien el control directo de la producción y la comercialización / 3. Para América no existe una central unificada que maneje el sentir de su idiosincrasia.	1. En el caso de América: en Colombia el sicariato sindical, en Argentina la contraposición de las dos principales centrales sindicales, en USA la existencia de un sistema opresor del movimiento sindical. En general, un movimiento sindical que no está consolidado.	1. Las organizaciones se han dejado confundir por el tinte político. Nos hemos dejado dividir por atender más a una tendencia política que a la lucha de los trabajadores.	1. Porque en algunos sectores interponen sus intereses personales sobre los colectivos / 2. Dobles discursos, política de estar bien con todo el mundo / 3. Intereses no propios de los trabajadores, se puede colar cualquier persona con otras intenciones.	1. Existen corrientes de pensamiento político e ideológico que no responden a los intereses de la clase obrera e intervienen a lo interno. Esta es una condición favorable a la división. Hay un sindicalismo reformista, es decir de conciliación de clases, conformista; y un sindicalismo clasista, que cuestiona el sistema, busca derrotar al sistema capitalista / 2. Necesidad de mayores niveles de unidad del los trabajadores. Debe ser un referente para lograr la unidad / 3. Necesidad de un mayor fortalecimiento del sindicalismo clasista / 4. Que el sindicato clasista logre articular con distintos sectores, como los movimientos de mujeres, campesinos, indígenas / 5. Formación de los cuadros / 6. Calidad de la dirección. Que no solo promueva acciones, que tenga habilidades para analizar con criterio científico la realidad compleja y cambiante.	El mayor nivel de consenso se establece en la idea de que la influencia de intereses distintos a los de los trabajadores (por razones como las diferencias ideológicas, apoyo al capital, tendencia política, intereses personales) desvirtúa hoy a la esencia del sindicalismo. El segundo elemento en común es el acuerdo en cuanto a la falta de capacidad organizativa para que la lucha sindical sea más efectiva, lo cual incluye lo señalado por 2.7 sobre que se hace necesaria la articulación del sindicalismo con otros sectores de la sociedad, y la dotación a esa lucha del sentido de clase.
		Fortalezas y/o Debilidades listadas en el instrumento	1.1.1.2 Es una fortaleza poder contar con ella, por: el apoyo que se puede brindar, los asores, el generar una opinión pública internacional / 1.1.1.3 Nos permite avanzar, crecer porque todo conflicto tiene dos caras, tener esas visiones contribuye con la formación. Es una debilidad solo si no se llegan a acuerdos / 1.1.1.4 Si, debilitamiento generado por la flexibilización.	1.1.1.2 Sería una fortaleza fundamental / 1.1.1.3 No puede ser una debilidad. Debe haber diversidad en un marco de respeto a cada grupo / 1.1.1.4 Debilidad. Este fenómeno se debe a la proliferación de organizaciones que no permiten la sindicalización.	1.1.1.2 Sería una fortaleza, pero la unidad no debe ser decretada, es una cuestión de fondo. El movimiento sindical debe ser más que reivindicativo, por lo que la unidad es una cuestión de fondo / 1.1.1.3 Depende del ojo con el que se vea. Lo que creo es que la ideología es lo que nos divide en nuestras concepciones / 1.1.1.4 Debilidad. Los trabajadores no se afilian, no tienen confianza porque el movimiento sindical está muy desacreditado (corrupción, burocratismo).	1.1.1.2 Fortaleza si se alcanza algún día, permitiría juntar ideas y la conformación de la lucha conjunta por derechos similares en diversidad de países / 1.1.1.3 Debilidad. El movimiento de los trabajadores es netamente revolucionario, pero con la ideología (cualquier ideología resulta revolucionaria, una tanto como la otra) aparecen quienes se creen más revolucionarios que otros / 1.1.1.4 Debilidad, y es un problema que va a seguir creciendo.	1.1.1.2 Implícito en su respuesta sobre Dy F / 1.1.1.3 Es lo que nos divide actualmente porque no tenemos la capacidad de discutir y adoptar en conjunto lo más idóneo / 1.1.1.4 Si, es una debilidad.	1.1.1.2 Los grupos de derecha no, la gente se ha dado cuenta de que no daban resultados y los llevó a reorganizarse, pero son las mismas personas, se reparten puestos, es para ganar poder. El movimiento sindical es de izquierda, de reacción de ataque / 1.1.1.3 No lo es porque existan alternativas / 1.1.1.4 Si, la CS y CSA se están encargando del poder y hay debilitamiento.	1.1.1.2 La CS no representa eso, aunque si se lograra sería una fortaleza / 1.1.1.3 Son una realidad. "Menos mal que hay una buena fracción del sindicalismo mundial que no está dominado por la ideología burguesa". Puede ser un hecho positivo de algún modo, si somos nosotros los que avanzamos, y negativo si predomina y nos derrota la tendencia burguesa / 1.1.1.4 Si, es un hecho negativo desde todo punto de vista, es un triunfo del enemigo de clase. Se debe al incremento del empleo informal, que en muchos casos es empleo explotado bajo simulación (subcontratación).	1.1.1.2 En su mayoría, se señala a una organización sindical internacional unificada como una fortaleza si llegase a ser conformada. Algunos afirmaron que dicha central debería mantener los principios de izquierda / 1.1.1.3 La tendencia tilida a la ideología tanto como una debilidad como una fortaleza, dependiendo de cómo sea puesta en práctica. Como una fortaleza en la medida que puede ayudar a enriquecer el debate, como una debilidad en la medida que impide que ese debate se dé ante la intolerancia por las diferencias (una ideología que se considere más representativa de los trabajadores que otra) / 1.1.1.4 Hay consenso en que constituye una debilidad. Las razón común: flexibilización, a la que suman: desconfianza de los trabajadores hacia la dirigencia y la excesiva atención que dan la CS y CSA al manejo del poder y no a las bases.

Tabla 21: Visión de los entrevistados de la UNT / CUTV respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (b)

Código de entrevistado			2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 2
1. Situación actual del movimiento sindical	Mundial y Regional	Oportunidades listadas por el entrevistado	1. Realidad mundial, crisis financiera. Hay un despertar en la clase trabajadora, mayor conciencia. Oportunidad para fortalecer las alianzas.	1. Las mismas amenazas traen consigo oportunidad, como la organización de los trabajadores para luchar en contra de ellas.	1. La crisis del capitalismo	1. La misma crisis debe ser una oportunidad, en términos de que puede estimular el inicio de la lucha sindical.	1. Frente a las condiciones mundiales, la única forma de sobrevivir y ser escuchados es que los trabajadores organizados asuman la conducción.	1. Ante una crisis, un paquete de medidas impuestas se da una oportunidad de responder.	1. Crisis del sindicalismo mundial, solo si se da la lucha, por si sola no genera la oportunidad. Es clave para que se produzca un quiebre histórico. Profundiza la lucha de clases con un ascenso de los movimientos de masas / 2. Confrontaciones entre sectores del capital, contradicciones.	Se señala a la crisis del capital y las condiciones que ha creado como una oportunidad para reorganizar la lucha sindical, se presentan las condiciones para este accionar. En general, la amenaza se transforma en oportunidad.
		Amenazas listadas por el entrevistado	1. Scariato / 2. Clase burocrata-tecnócrata en contra de lo que plantean diversos sectores (como el campesino) / 3. La crisis que conduce a la precarización / 4. Los políticos que quieren tener un estatus. Utilizan su poder desde el gobierno, sectorizan.	1. La gran crisis económica que ha traído consigo la aplicación de políticas neoliberales / 2. Persecución a los trabajadores -> sicariato sindical / 3. Conformación de legislaciones que van en contra del movimiento sindical.	1. La amenaza siempre va a existir: la lucha constante entre el capital y el trabajo.	1. La crisis económica es una amenaza, sobre todo para Latinoamérica.	1. Las transnacionales, que han venido a segar la vida de algunos trabajadores, a coartar su acción.	1. Se están eliminando condiciones laborales que existían y algunos gobiernos se prestan para ello. Los gobiernos colocan intereses personales sobre los colectivos / 2. No se crean espacios suficientes para la discusión, no hay la voluntad para ello.	1. El sistema capitalista / 2. Transnacionales / 3. Desmontaje de los sistemas de seguridad social europeos / 4. Las tendencias de un sindicalismo conciliador, "ponen de rodillas a los trabajadores".	La existencia del capital, de las instituciones y métodos que le representan (transnacionales, flexibilización) se constituyen como la principal amenaza, seguida por elementos como el accionar de algunos gobiernos (facilitan la flexibilización, sectorizan al sindicalismo e influyen para transformarlo en un sindicalismo conciliador) y el sicariato sindical.
		Oportunidades y/o Amenazas listadas en el instrumento	1.1.2.2 Adonde quiera que lleguen hay explosiones sociales. Es una amenaza para el gobierno también / 1.1.2.3 Implícito en respuesta sobre Debilidad 1.1.1.4 / 1.1.2.4 Normalmente sustituye puestos de trabajo pero hay una ambigüedad, podría sustentar las necesidades mundiales. Depende de al servicio de quien se pone. El dinero adicional debería invertirse en otras fábricas que no puedan mantenerse / 1.1.2.5 La flexibilización en los años noventa condujo a ello. Debilita a la organización sindical sectorizándola / 1.1.2.6 Amenaza que se ha dado normalmente, los gobiernos siempre se han querido adueñar del movimiento sindical / 1.1.2.7 Es una amenaza ya que es causa de la disminución de la tasa de sindicación, debe ser organizado.	1.1.2.2 Amenaza. Combaten todo lo que tiene que ver con la organización del movimiento sindical / 1.1.2.3 Amenaza / 1.1.2.4 No es una amenaza, hay que luchar porque se genere la política para los trabajadores que necesitan formación y calificación tecnológica, en lugar de salir de los trabajadores que no cuentan con ella / 1.1.2.5 Amenaza / 1.1.2.6 Amenaza, algunos gobiernos ven al movimiento sindical como un enemigo / 1.1.2.7 Amenaza pero también oportunidad si se logra organizar sindicalmente.	1.1.2.2 Amenaza. Tienen intereses que extraen la mayor cantidad de los recursos y van dejando es miseria en nombre del "desarrollismo" / 1.1.2.3 Amenaza que va creciendo a diario, muchos derechos laborales alcanzados se están perdiendo por efecto de este fenómeno. Tal es el caso de la Seguridad Social, transgredida hoy en Europa por ejemplo / 1.1.2.4 Amenaza / 1.1.2.5 Amenaza, pero también ha incentivado el sentido de lucha (por ejemplo en Venezuela, en empresas como SIDOR) Son situaciones que llevan a los trabajadores a hacer conciencia de lo que son las grandes transnacionales y fomenta la unidad de los trabajadores en ellas / 1.1.2.6 Amenaza. Sucede hoy en día a través de organismos internacionales (como la OIT) que son entes de algunos países que allí conforman sus políticas / 1.1.2.7 Depende de cómo sea esa economía. Si compete contra la producción nacional por ejemplo, es una amenaza.	1.1.2.2 Sería una oportunidad, no debería ser una amenaza. Ello si los sindicatos crecieran al ritmo del capital. En las multinacionales generalmente el sindicato conformado es más fuerte porque actúa más allá del ámbito local / 1.1.2.3 Amenaza. Es una práctica planteada para salvar la economía, descuidando el crecimiento del trabajador / 1.1.2.4 Amenaza, pero ello cuando se apropia de puestos de trabajo / 1.1.2.5 Amenaza. La vincula con la práctica de la flexibilización laboral / 1.1.2.6 Amenaza. Siempre lo ha sido, patrono Estado es el más peligroso / 1.1.2.7 Amenaza, es un sector que despoja a los trabajadores de derechos como el de la Seguridad Social. Es un sector que no aporta al sistema de salud y sin embargo lo utilizan. Además es un sector difícil de organizar sindicalmente.	1.1.2.2 Es una amenaza / 1.1.2.3 Es una amenaza / 1.1.2.4 Es una amenaza. La modernización de la mano de obra sustituye mano de obra, acrecentando el desempleo / 1.1.2.5 Es una amenaza porque aumenta la inestabilidad y ello perjudica al movimiento sindical / 1.1.2.6 Siempre han existido. Perjudica al movimiento de los trabajadores y al sindicato / 1.1.2.7 Es una amenaza que perjudica al movimiento sindical, porque cómo se organiza a ese sector; y también perjudica a las economías.	1.1.2.2 Si, inclusive nuestro país pudo vivir las consecuencias por las políticas del FMLI. Tienen la intención de mantenerte bajo un dominio / 1.1.2.3 Implícitas en su respuesta sobre AyO / 1.1.2.4 Habría que ver que tanto avanza que se deje de depender del uso del trabajo. Se debe apoyar a la tecnología pero es un tema a ser estudiado. Es la era de la tecnología. Viene una reflexión de la clase trabajadora, de los profesionales. "Por eso impulsamos la participación de los trabajadores en asumir el poder de las empresas, para que haya más trabajo" / 1.1.2.5 Es un flagelo. No estamos de acuerdo porque es un fenómeno que no le da seguridad al trabajador. No hay garantía de una estabilidad laboral, seguridad social. Es una técnica capital de obtener máxima ganancia que rechazamos / 1.1.2.6 Es muy importante la transformación de la sociedad, pero un gobierno que quiera realizarla debe contar con la clase trabajadora, pero el movimiento sindical debe ser autónomo. Tiene que haber un gobierno obrerista, que tome en cuenta las opiniones de los trabajadores / 1.1.2.7 Es un sector que ha crecido producto de que a las mismas empresas no les interesa pagar bien, lo que ha generado que los profesionales de ahora tomen la decisión de montar un negocio paralelo.	1.1.2.2 Si, por sus políticas y más si los trabajadores no están unidos para hacerles frente / 1.1.2.3 Implícito en sus respuestas sobre amenazas / 1.1.2.4 Si, pero porque está funcionando en el marco de unas condiciones capitalistas. Depende por el bien de quién se emplea, abaratar costos e incrementar ganancias o hacer más llevadero el trabajo y la vida / 1.1.2.5 Son formas que contribuyen a abaratar costos de producción a costo del deterioro de las condiciones de los trabajadores y el debilitamiento de su capacidad de lucha / 1.1.2.6 Siempre es un hecho negativo. Es importante la independencia de clase / 1.1.2.7 Si, es un hecho negativo desde todo punto de vista.	1.1.2.2 El acuerdo es general en cuanto a considerarles una amenaza ya que son sinónimo de aplicación de mecanismos que malogran los principios del trabajo. Si lo una persona consideró que podrían ser una oportunidad en el sentido de que permiten el fortalecimiento del accionar sindical dentro de ellas, ya que puede estar entrelazado y por tanto actuar en diferentes latitudes al mismo tiempo / 1.1.2.3 Una amenaza, vinculada al desmejoramiento de las condiciones de los trabajadores / 1.1.2.4 Es considerada tanto como amenaza como oportunidad. Amenaza cuando es utilizada para desplazar mano de obra, oportunidad cuando es utilizada para dar apoyo al trabajo que realizan los trabajadores / 1.1.2.5 Amenaza vinculada a la flexibilización, implica la violación de derechos laborales como la sindicalización / 1.1.2.6 Amenaza, en general algo que siempre ha existido por motivos como: quiere adueñarse del movimiento sindical o lo considera su enemigo. Movimiento sindical ha de ser autónomo / 1.1.2.7 El consenso es que es una amenaza, la razón común es que es un sector que no ha logrado ser organizado. Una persona señala que de organizarlo, sería mas bien una oportunidad.

Tabla 22: Visión de los entrevistados de la UNT / CUTV respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (a)

Código de entrevistado			2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 2
1. Situación actual del movimiento sindical	Nacional	Fortalezas listadas por entrevistado	1. La organización que se conforma obligatoriamente para poder enfrentar a los sectores del poder político, con pasión por lo que hacen y con un grado de convencimiento.	1. Específicamente el movimiento sindical revolucionario, ha tenido acuerdos en objetivos comunes como por ejemplo alcanzar mayor participación de la mujer / 2. Logros en materia laboral en algunos sectores como el de los pensionados y jubilados.	Afirma que se proyectan las del ámbito M y R. Lo que sucede es que el tan promovido socialismo no está siendo practicado en el movimiento obrero. Lo que si tiene es que es un movimiento más consciente del rol que debe jugar, que no se trata solo de ser reivindicativista sino que se tiene que aspirar por el empoderamiento del aparato productivo y de los medios de producción.	No identifica fortalezas para el movimiento sindical actual.	1. Los trabajadores han abierto los ojos. Hemos creído en cuanto a conciencia de lucha, de clase / 2. Hay una juventud nueva que ha venido desplazando a la dirigencia anterior / 3. La UNT es una herramienta de nuestra lucha, porque estamos agremiados y en ella se debate de manera abierta.	1. Se construyó la UNT que hoy es la más representativa de los trabajadores, autónoma que apoya los procesos de transformación y no va a negociar ni entregar / 2. Hay trabajadores que salen a manifestar con el corazón arrojando su trabajo y su vida / 3. Oportunidad de que la gente se termine de organizar.	1. Desde el noventa y nueve se comienza a materializar un cuestionamiento muy fuerte al sindicalismo hegemónico del ceterismo, que respondía totalmente a un sistema político. Entró en crisis y comenzamos a buscar una alternativa. Ya hay algo concreto la existencia de la UNT que tuvo grandes problemas en su seno que no le permitió actuar pero ello se está superando desde hace dos años.	En primer lugar se encuentra consenso en cuanto a la existencia de una tendencia dentro del sindicalismo: el fortalecimiento progresivo de su lucha. En segundo lugar, la existencia de la UNT es considerada una fortaleza, de hecho una de las herramientas que ha logrado que se presente el mencionado fortalecimiento. Sólo una persona consideró que el movimiento sindical no tiene fortaleza alguna.
		Debilidades listadas por entrevistado	1. No hay una central obrera / 2. Sectores del poder político están involucrados en el movimiento.	1. La misma debilidad #1 de M y R - falta de unidad / 2. Peralización política, dejando a un lado los derechos de los trabajadores.	En Venezuela el movimiento obrero está fragmentado -> no ha asumido en su totalidad un proceso que debería ser del, el socialismo. Por un lado están quienes se organizan según las premisas del socialismo y por otro quienes lo hacen según el capitalismo.	1. Disminución de la tasa de sindicalización: más sindicatos pero no aumenta el número de afiliados / 2. La existencia de un problema que ya es cultural: la cultura del movimiento sindical está desvirtuada por el ciudadano común, el socialismo. Por un lado están quienes se organizan según las premisas del socialismo y por otro quienes lo hacen según el capitalismo.	1. Existen dirigentes que son herramientas, no representan a trabajadores sino a partidos.	1. Como toda estructura, mucha gente que está en el poder, que ocupa cargos importantes utilizan a la UNT como plataforma que es muy bueno pero en la praxis no le están dando respuesta a la clase trabajadora / 2. Mucha gente del movimiento de izquierda ven una posibilidad naciente de ir construyendo la verdadera transformación para fortalecer el movimiento de los trabajadores y se convierten en enemigos que buscan trancar la formación de cualquier cosa.	1. Disminución de la tasa de sindicalización, aunque ha habido una mejoría / 2. Todavía los patronos públicos y privados intentan tomar control de las organizaciones sindicales. La lucha por la independencia y la autonomía de clase, del movimiento sindical sigue siendo una cuestión de primer orden. Hay unas corrientes que tratan de que el sindicalismo esté bajo el control pero también hay otras corrientes que quieren tumbar a Chávez, pero también hay otras corrientes que quieren que el sindicalismo este totalmente bajo el control del gobierno, y hay otras que intentan tomar el control de las organizaciones sindicales para ponerlas a su servicio / 3. Falta de formación integral de los cuadros sindicales / 4. Insuficiente conciencia de clase de los trabajadores, caldo de cultivo favorable a que se pierda la independencia.	Para esta subdimensión priva la diversidad. En primer lugar se presenta el tema de la inmisión de terceros en el movimiento sindical, principalmente provenientes de sectores del mundo político venezolano, lo cual hace que se deje en un segundo plano la lucha por los trabajadores y se maneje mas bien en términos de las diferencias ideológicas. Luego se presentan debilidades como: la falta de una central obrera, la falta de unidad, movimiento sindical desvirtuado ante la sociedad, ausencia de formación y de participación de gente formada en lo sindical.
		Fortalezas y/o Debilidades listadas en el instrumento	1.2.1.2 Fuerte debilidad, no hay una central legitimada por los trabajadores / 1.2.1.3 Si existe y hace necesaria la creación de una nueva organización unificada / 1.2.1.4 Si, pero no por los trabajadores y su clase sino por los que lo boicotean. Su desarrollo es normal pero hay injerencia del Estado a través del Ministerio y el CNE / 1.2.1.5 Si no hubiera conexión, no hubiera dirigencia. "Mucho cacique y poco indio, no caminaría" / 1.2.1.6 Los niveles de sindicación son muy bajos, debidos en parte al sector informal considerablemente grande / 1.2.1.7 El modelo según las leyes está bien, las prácticas sindicales son las que tienen problemas de fondo.	1.2.1.2 No considera que sea una debilidad. El tema es un tanto complicado, porque su ausencia se debe a un ente externo que impide el ejercicio de la legitimación: CNE / 1.2.1.3 Ya en Debididad #1 / 1.2.1.4 Debididad, que va atada a lo explicado en 1.2.1.2 / 1.2.1.5 Debididad. Hay sectores sindicales que han abandonado a las bases / 1.2.1.6 En el panorama que estamos ahora la gente quiere más bien sindicalizarse, la gente ve en el movimiento sindical el apoyo y respaldo laboral que necesitan / 1.2.1.7 Debididad, hay que hacer un nuevo modelo sindical.	1.2.1.2 Debididad. Un gran factor perturbador en este tema ha sido el CNE, que se inmiscuye en los procesos más allá de lo que debería, nos da un cronograma que no se puede cumplir, dice como van a ser las nominaciones de nuestros candidatos, etc. Ello afecta la legitimidad y representatividad, ya que hay organizaciones sindicales que aun ante todas las trabas del CNE, han hecho su proceso de elecciones y todavía están a la espera de la boleta que debe ser emitida y que es exigida por el Ministerio del Trabajo / 1.2.1.3 Debididad. Se presenta, pero es un camino que hay que transitar para poder llegar a la unidad / 1.2.1.4 No se puede hablar de ausencia, la democracia existe a lo interno del movimiento sindical, lo que hay es inmisión de organismos que la afectan y que colocan inclusive en peligro su autonomía / 1.2.1.5 Cree que es algo que se está recuperando la conexión con las bases (UNT específicamente) / 1.2.1.6 Igual que 1.1.1.4 / 1.2.1.7 Se está en un momento de ebullición en la que el movimiento sindical venezolano se está recomodando.	1.2.1.2 Debididad. Debida básicamente a la proliferación de sindicatos que no pueden legitimarse por procesos de elección que son impuestos por el CNE, que es un obstáculo para lograr tanto la representatividad como la legitimidad / 1.2.1.3 Debididad. Los trabajadores son hoy etiquetados políticamente, con lo que se deja a un lado el principio de defender los derechos de todos los trabajadores por igual / 1.2.1.4 Debididad, se debe a lo explicado en la 1.2.1.2 / 1.2.1.5 Debididad, que además es estatutaria, ya en ocasiones las elecciones son solo de segundo grado / 1.2.1.6 ya en 1.1.1.4 / 1.2.1.7 Debididad, pero es algo que se está superando poco a poco hoy.	1.2.1.2 Si, es una debilidad, la legitimación debe estar actualizada. Se trata de una representación genuina, que venga de las bases, no de los "cogollos" / 1.2.1.3 Si, porque tenemos una división interna y ello nos hace débiles / 1.2.1.4 La democracia existe pero para ejercerla se presenta el actor CNE que tiende a retardar ese ejercicio / 1.2.1.5 Si, es una debilidad grande / 1.2.1.6 Mantiene opinión del ámbito mundial y regional / 1.2.1.7 Es una debilidad. Se ha avanzado en ello pero es necesaria conciencia de clase.	1.2.1.2 Es relativo, en la UNT se reemplaza la representatividad por la participación proagónica, se da la asamblea de trabajadores para recoger sus aspiraciones. Mientras se practica ese instrumento o estén legalizadas si existirá. En el caso de la UNT acompaña pero el trabajador es dueño de su problema / 1.2.1.3 Es necesario que exista polarización, demuestra que existen unas diferencias. Es importante tener un país con diferentes matices / 1.2.1.4 Si. La UNT practica la democracia, que significa escucharnos, analizarlos, tener diferencias / 1.2.1.5 Es grave. La UNT es una central donde el protagonismo lo tienen los trabajadores de base. Se necesita un movimiento activo, de opinión. Tenemos un gran reto como bandera, importantísimo, vital / 1.2.1.6 La tasa de sindicalización ha aumentado. Los informes de la OTI lo demuestran / 1.2.1.7 El modelo sindical ameritado se dice construyendo, combatiendo, que es la verdad, que toma la responsabilidad, que denuncia la corrupción.	1.2.1.2 No es una cosa común a todos, donde existe es una debilidad / 1.2.1.3 No hay tanta polarización, la había entre la CUTV y la UNT, pero hoy en día no porque la primera ya está casi totalmente destruida, no tiene fuerza, no polariza. Lo que si hay es fragmentación, y hay corrientes que causan más fragmentación, ejemplo dentro del llamado chavismo hay una diversidad de corrientes. "Hay otras corrientes sindicales que están planteando dividir más al movimiento sindical, y que rompió a la UNT, era una alternativa a la CUTV, y que le quitaron fuerza, le arrancaron fuerza", por ejemplo la FSBT que se desvinculó de la UNT y tienen una tendencia que responden al PUSB, "trata de crear una central sindical nueva, que apoye todo lo que el gobierno haga y diga, no estamos de acuerdo, creemos que hace daño, no le hace un favor al proceso revolucionario, todo lo contrario." / 1.2.1.4 Hay organizaciones que practican la democracia y otras que no. Las clasistas tratan de ser lo más democráticas posibles. Alas reformistas no les interesa, porque funcionan mejor en un ambiente burocrático, porque si no "los raspan a ellos" / 1.2.1.5 Donde exista es una debilidad, no es general / 1.2.1.6 Se traslapa respuesta del plano mundial y regional / 1.2.1.7 Puede ser un problema dada la ausencia de conciencia de clase. Hay una crisis del modelo pero es positivo, porque genera la procura de un modelo que responda a las necesidades de este marco histórico que no es el mismo de los veinte, cuarenta, sesenta. Estamos en cuestionamiento y búsqueda.	1.2.1.2 En general es considerada una debilidad, el criterio para explicarla es la inmisión del CNE en los procesos electorales sindicales, que se ha constituido como una traba para la legitimación. Otros puntos de vista al respecto es que se debe a la proliferación de organizaciones sindicales que no son legitimadas por las bases, por lo que tampoco son representativas. Una (1) persona afirma que en caso de la UNT la representatividad se transforma en la participación proagónica y otra, que no es una situación común a todas las organizaciones sindicales / 1.2.1.3 Debididad en cuanto a la lucha conjunta de y por los trabajadores resulta afectada. Una (1) persona no las considera debilidad en tanto que es necesaria la diversidad, mientras que otra considera que no hay polarización ya que no hay proporcionalidad entre las fuerzas que las pueden causar, pero si hay fragmentación dentro del movimiento revolucionario / 1.2.1.4 Existe homogeneidad de criterio en cuanto a que se constituye como una debilidad, pero generada por la inmisión del CNE en los comicios sindicales. Dos (2) personas afirman por su parte que no es una debilidad para organizaciones como la UNT o aquellas que son clasistas / 1.2.1.5 Es parcialmente reconocida como debilidad, bien porque algunos admiten su existencia, pero al mismo tiempo afirman estar trabajando en recuperarla, bien porque otros no la reconocen como una realidad generalizada a todas las organizaciones sindicales / 1.2.1.6 La respuesta homogénea se refiere a su reconocimiento como una debilidad, algunas razones señaladas: sector informal difícilmente organizable, desconianza de los trabajadores hacia la organización sindical y la subcontratación. Dos (2) personas consideraron que no es una debilidad cierta hoy, que por el contrario perciben mayor interés de los trabajadores hacia la sindicalización / 1.2.1.7 Las respuestas se inclinan a que si bien es una debilidad, actualmente se está construyendo dicho modelo. Una (1) persona consideró que ya se cuenta con ese modelo en lo legislativo, que el problema está es en las prácticas sindicales.

Tabla 23: Visión de los entrevistados de la UNT / CUTV respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (b)

Código de entrevistado			2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 2
1. Situación actual del movimiento sindical	Nacional	Oportunidades listadas por el entrevistado	1. Las condiciones han despertado la conciencia de la clase trabajadora.	1. Proyecto del presidente Chávez se constituye como una oportunidad y para ejecutarlo se debe alcanzar la unidad.	1. Todas las circunstancias están dadas para la unificación, orgánicas, de leyes / 2. Momento de punto de ebullición en el que se puede lograr que el movimiento sindical venezolano se empodere y se transforme.	1. Ahora es más sencillo constituir un sindicato, la afiliación también es más sencilla -> esto es una oportunidad en términos de crecer en afiliados, no en número de organizaciones / 2. Hay más espacios para la expansión de las ideas sindicales, tanto en la televisión como en la radio.	1. Derecho previsto en la Constitución / 2. Hay conciencia en el sector empresarial privado / 3. El Ministerio escucha a los trabajadores cuando se trata del sector privado.	1. Todo lo que acontece en las relaciones laborales.	1. Crisis del capitalismo / 2. El cuestionamiento que el proceso político venezolano hace al sistema capitalista y la promoción de la idea de la democracia participativa y protagónica / 3. Muchos sindicatos ya no solo se plantean un papel reivindicativo, sino también por jugar un papel en la transformación de la sociedad / 4. Temas en el debate público como la reforma de la LOT, la necesidad de actuar juntos, la Ley Especial de los Consejos Socialistas de los Trabajadores y Trabajadoras, que plantea que son dos instrumentos de los trabajadores pero que no implica que tiene que descartarse a una o a la otra, que tengan que confrontarse. El sindicato, para mejorar en el plano de las mejoras económicas y sociales y otros elementos como su papel en la sociedad, y los consejos, como un modo para exigir participar y tener participación en la definición del nuevo modelo de gestión de las empresas, públicas sobre todo.	En primer lugar se presentan como oportunidades las propias condiciones actuales: debilitamiento del sistema capitalista. Sin embargo en esta subdimensión priva la diversidad de respuestas: el proyecto del presidente Chávez, la posibilidad de constituir sindicatos para crecer en número de afiliados, existencia de espacios para la expansión de las ideas sindicales, entes del sector privado y el Ministerio reconocen más la participación del sindicato, la posibilidad de transformar al sindicalismo ante su tendencia a ser más que reivindicativo de transformación y la reforma de la LOT que traería consigo la creación de los Consejos de Trabajadores y Trabajadoras que apoyarían la lucha de los trabajadores.
		Amenazas listadas por el entrevistado	1. Injerencia del Estado / 2. Scaritudo y la posición del Estado frente al mismo, que no toma ninguna acción, no investiga los casos / 3. Sectores financieros toman acciones porque ven al movimiento sindical como una amenaza.	1. Postura de algunos actores políticos y patronos del sector privado que no aceptan al movimiento sindical.	1. Interés de terceros en mantener la división del movimiento obrero / 2. Burocracia en instituciones como el Ministerio del Trabajo, que no responde a las necesidades de los trabajadores / 3. La corrupción.	1. La tercerización. No se justifica que hayan tantos, especialmente en la administración pública, donde hay gente con cualquier cantidad de contratos, esto ni ayuda al país ni ayuda al movimiento de los trabajadores en tanto que hasta les está prohibido sindicalizarse.	1. Los consejos de trabajadores pero por el hecho de ser impuesto por el gobierno y no algo genuino de los trabajadores / 3. Instancias intervinientes en asuntos del sindicato, ejemplo ONE / 4. Tuvinimos la oportunidad y condiciones para crear una ley y no se realizó y la situación actual es menos favorable. No se discute una nueva ley porque el Estado ahora es patrono / 5. Instancias partidizadas / 6. No discusión de las convenciones colectivas, persecución de la dirigencia, asesinatos de líderes sindicales, en el sector público.	1. El Estado dice ser revolucionario pero califica a los trabajadores para despedirlos y los mismos empresarios los reenganchan / 2. Ni el Ministerio del Trabajo ni la Inspección ejercen sus funciones como tales. Inclusive en la Inspección hay militares operando para intimidar a la clase trabajadora.		Se encuentra como criterio generalizado la amenaza proveniente de entes externos al sindicato: patrono público y privado, entes financieros, ONE entes políticos, militares. Otras consideraciones más diversas fueron: scaritudo sindical, tercerización, burocracia y corrupción en los entes encargados de los asuntos laborales, no discusión de la contratación colectiva.
		Oportunidades y/o Amenazas listadas en el instrumento	1.2.2.2.9 Es una amenaza, implícito en sus respuestas para el ámbito mundial y regional / 1.2.2.3 Mantiene la misma respuesta que para el ámbito mundial y regional / 1.2.2.4 Este sector se deben los bajos niveles de sindicalización. Nadie vela por esos trabajadores / 1.2.2.5 Hay cooperativas que sí lo son, en su mayoría se utilizan para enfrentar a la población. Por ejemplo los consejos comunales funcionan con cooperativas pero no les responden ni por prestaciones. En cuanto a las EPS sus prácticas son más feroces contra los trabajadores, el ambiente, entre otras, y no son normadas. Los consejos de trabajadores son utilizados por el gobierno para debilitar, sectorizar, nada los norma, requieren formación de los trabajadores / 1.2.2.6 Preocupante, en su zona el coordinador es un militar y quiere tener el control / 1.2.2.7 Es una amenaza, actualmente se presentan trabas, intereses particulares.	1.2.2.2 Amenaza / 1.2.2.3 Amenaza, no permite al trabajador organizarse sindicalmente / 1.2.2.4 Ya en 1.1.2.7 / 1.2.2.5 Amenazas. Son figuras que han sido mal llevadas, no tienen el objetivo de defender los derechos de los trabajadores, en el caso de los consejos de trabajadores estos son incluso impuestos por las gerencias de las empresas / 1.2.2.6 Amenaza, la convivencia del sindicalismo con el sector militar es cuestionable / 1.2.2.7 Amenaza. En instituciones como el Ministerio del Trabajo se violan los objetivos que en teoría tienen como institución.	1.2.2.2 Igual que en 1.1.2.3, con el agregado de que en Venezuela no se cuenta con un movimiento sindical que ayude a luchar contra ello (lo vincula como una de las razones de la desconfianza señalada en 1.1.1.4) / 1.2.2.3 Amenaza, a pesar de ser una política de Estado el combatirla, es algo que hoy existe / 1.2.2.4 Igual que 1.1.2.7 / 1.2.2.5 Amenazas. Acciones en función de debilitar al movimiento sindical. Las cooperativas son un fracaso, no representan a la masa de trabajadores como clase social, sino que son empresarios. Ahora bien, muy diferentes a los consejos de trabajadores, se vinculan a los soviets y al control total de la producción, el problema es que aquí los consejos de trabajadores se usan para controlar a los obreros desde una gerencia dirigida por el propio Estado, coartando cualquier avance de los obreros en la toma de los medios de producción. Lo mismo sucede con las EPS se comercializa igual con el capital y se especula con los productos. En realidad son pocas las empresas que están verdaderamente en manos de los trabajadores / 1.2.2.6 Amenaza. Pero es algo que los trabajadores combaten en la acción aun ante las diferencias ideológicas / 1.2.2.7 Amenaza. Pero eso no es algo que le limite la lucha a los trabajadores contra dichos entes partidizados.	1.2.2.2 Ya en 1.1.2.2 / 1.2.2.3 Ya en Amenaza #1 / 1.2.2.4 Amenaza, igual que 1.1.2.7 / 1.2.2.5 Amenazas, van en contra de la libertad sindical y son generalmente sinónimo de estructuras conformadas para un proyecto político / 1.2.2.6 y 1.2.2.7 Amenazas de toda la vida.	1.2.2.2.9, aunque tenemos una ley no flexible, cada día se vienen cambiando criterios, flexibilizando, retrocediendo / 1.2.2.3 Es una amenaza, perjudica a los trabajadores. Es un fraude a la ley que aumenta la inestabilidad / 1.2.2.4 Mantiene la opinión del ámbito mundial y regional / 1.2.2.5 La cooperativas y las EPS son una amenaza desde su concepción. Las EPS son produciendo ni el 20% se pierden los recursos, se pierde el material, no hay para pagar la nómina / 1.2.2.6 Es una amenaza, indudablemente. Es la principal amenaza. Los militares en ninguna parte del mundo condenan el trabajo mancomunado y la lucha de los trabajadores, y han sido los opresores / 1.2.2.7 Es una amenaza, un factor fundamental que nos tiene afectados.	1.2.2.2.9, es un problema grave / 1.2.2.3 Un trabajador subcontratado no goza de los mismos beneficios que un compañero que tiene la misma responsabilidad, sobre lo cual la constitución establece: igual derecho, igual trabajo, igual salario. El Estado es el que tiene en este momento mayor número de trabajadores contratados, entre los cuales una carga de más de un millón de empleados en estado de tercerización. Ello es una contradicción / 1.2.2.4 Mantiene la opinión del ámbito M y R / 1.2.2.5 La cooperativas fueron una idea no concretada, un fracaso. Las empresas de producción social, la gente no quiere repartirlo todo sino trabaja para ganar. Muchas de estas quedaron quebradas, el gobierno daba los recursos pero estas no llegaban a producir. Se propuso el control obrero. También hay injerencia de funcionarios en empresas socialistas que no tienen una visión social y no están pagando las prestaciones / 1.2.2.6 Implícito en sus respuestas sobre O y A / 1.2.2.7 Implícito en sus respuestas sobre O y A.	1.2.2.2 Se traslapa respuesta del ámbito mundial y regional / 1.2.2.3 Se traslapa respuesta del ámbito mundial y regional / 1.2.2.4 Se traslapa respuesta del ámbito mundial y regional / 1.2.2.5 Las cooperativas son empresas de reparto colectivo pero que actúan dentro de las relaciones capitalistas, son reos del capitalismo. No estamos de acuerdo con ese concepto de las EPS toda la producción es social, el problema es la propiedad, si es social o privada. Ahora se habla de empresas de propiedad social, estamos de acuerdo con ellas. Lo importante es el papel que tienen los trabajadores ahí, si están subordinados a una élite que dirige esas empresas es lo mismo de siempre. Los consejos de trabajadores son amenazas si no son propios de los trabajadores / 1.2.2.6 El problema es si se adquiere el estilo, los conceptos, la concepción de la vida militar, si se adquieren los códigos de un cuartel militar, que es diferente a que si un funcionario militar se hace especialista en el área de relaciones laborales o administración del trabajo ¿por qué no puede trabajar en ello? / 1.2.2.7 Siempre ha existido y siempre ha sido un problema, pero no por el hecho de la partidización, sino por los intereses de ese partido, a qué responden, por ejemplo los del partido comunista a no son contrarios a los de la clase obrera.	1.2.2.2 Es una amenaza actualmente en nuestro país / 1.2.2.3 Amenaza cierta para el ámbito nacional, con consideraciones como: la no justificación de que existan en el sector público cuando el gobierno dice combatirla / 1.2.2.4 El consenso es que es una amenaza, la razón común es que es un sector que no ha logrado ser organizado. Una persona señala que de organizarlo, sería más bien una oportunidad. Una (1) persona señala inclusive que a la existencia de este sector se debe la existencia de baja tasa de sindicalización / 1.2.2.5 Los tres entes señalados en el instrumento son considerados en general como amenazas, debido a razones como: principalmente, que no representan la esencia que de cada uno se tiene en la teoría, sino que son entes desvirtuados y generados para ejercer control desde el gobierno hacia la organización sindical, para debilitarla / 1.2.2.6 En general es considerada una amenaza, debido a la divergencia en cuanto a métodos de los militares respecto a los representantes del mundo del trabajo. Una (1) persona considera sin embargo que el problema es cuando el militar no se especializa en las relaciones laborales y cuando el mundo del trabajo se acoge a las prácticas militaristas / 1.2.2.7 En general es considerada una amenaza, resultando común la respuesta de que los entes no atienden a todos los reclamos sindicales por esta razón. Se presentan posiciones que señalan que no es un problema nuevo y una que señala que la amenaza es cuando dicha partidización se corresponde con ideales contrarios a los de la clase obrera.

En un nivel general, la situación del movimiento sindical internacional se expresa en la siguiente idea: el resurgir de la lucha del movimiento sindical es hoy una realidad, apoyada por organizaciones como la FSM y la Encuentro Sindical Nuestra América (ESNA), que para consolidarse requiere un mayor nivel de organización y articulación. Adicionalmente, es necesario que se aparten de ella la influencia de intereses distintos a los de los trabajadores, a lo que se ve vinculada posiblemente la debilidad referida a la disminución de la tasa de sindicalización por temas como la desconfianza de los trabajadores hacia la dirigencia y porque organizaciones como la CSI y la CSA enfocan su atención solo hacia el mantenimiento del poder.

La mencionada lucha es una oportunidad y ha sido motivada por las propias condiciones que amenazan al sindicalismo internacional: transnacionales y organismos multilaterales, flexibilización laboral, tercerización, la inmiscución de gobiernos en el movimiento sindical internacional, y la práctica de la economía informal como un sector que no ha logrado organizarse en lo sindical. Dos temas fueron presentados como amenaza y oportunidad, y como debilidad y fortaleza: el primero es el uso de la tecnología en los espacios de trabajo, que podrá ser calificada como amenaza u oportunidad dependiendo del uso que se le dé en los espacios de trabajo: su utilización para reemplazar puestos de trabajo no es la ideal, sino que debe encontrarse al servicio del mejoramiento de los procesos laborales. El segundo tema fue el de la ideología, las diferencias ideológicas son vistas como fortalezas para el enriquecimiento del diálogo y como debilidad cuando no existe tolerancia entre ellas, mas sin embargo consideran que la conformación de una central sindical internacional unificada sería una fortaleza solo si mantuviese los principios de izquierda.

En cuanto al ámbito nacional, se presentó una tendencia similar: el fortalecimiento progresivo de la lucha sindical junto a la transformación de su sentido hacia algo más que lo reivindicativo y el apoyo brindado por la UNT a este hecho es una realidad que identificaron los entrevistados. El dejar a un lado la lucha de los trabajadores por atender intereses diferentes debido a la influencia de terceros es también una debilidad identificada en el ámbito nacional. Esta influencia de terceros es identificada como proveniente de personas al servicio de patronos tanto públicos como privados, así como de sindicalistas representantes de partidos, pero principalmente del gobierno: a través de entes como el Consejo Nacional Electoral

(CNE) se interviene al movimiento sindical de forma negativa ya que se estimulan debilidades como la falta de legitimidad y representatividad y atada a ellas, la ausencia de democracia sindical. Estos temas no se ven atados a la desconexión entre la dirigencia y la base, al menos no en la UNT, ya que es un problema que no presenta en dicha central según los entrevistados.

De esta manera las debilidades del movimiento sindical son causadas eminentemente por entes interventores provenientes del ámbito gobierno, político-partidista, situación que no difiere para el caso de las amenazas, en las que se señalan temas como la militarización de la administración del trabajo, la partidización de las instancias laborales del Estado y la creación de cooperativas, empresas de producción social y consejos de trabajadores y trabajadoras: organismos que al no ser creados por los trabajadores buscan es mantenerles más vigilados y debilitar la organización sindical. Otras debilidades fueron señaladas: la falta de una central obrera, la falta de unidad, movimiento sindical desvirtuado ante la sociedad, ausencia de formación y de participación de gente formada en lo sindical, temas que pueden vincularse a la afirmación hecha por una persona de que Venezuela se encuentra ante la ausencia de un nuevo modelo sindical debido a las prácticas sindicales que hasta hoy se aplican en el país. Otras amenazas también reconocidas fueron: la existencia de prácticas de flexibilización laboral, como la tercerización tanto en el sector privado como en el público y el aumento vertiginoso del empleo informal, del que resulta en parte la consecuencia de la disminución de la tasa de sindicalización por la dificultad de organizar en lo sindical a este sector tan amplio de la economía. También la práctica del sicariato sindical.

En general la situación del movimiento sindical internacional y nacional según la visión de los entrevistados se vincula a la presentada en el planteamiento del problema, marco teórico y contextual, con algunas consideraciones que ayudarán a enriquecer la presentación de conclusiones generales para el estudio.

- **Visión de los entrevistados de la CODESA**

La visión de los entrevistados en CODESA respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional, y nacional se presenta a partir de la siguiente página:

Tabla 24: Visión de los entrevistados de CODESA respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (a)

Código del entrevistado			3.1	3.2	3.3	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 3
1. Situación actual del movimiento sindical	Mundial y Regional	Fortalezas listadas por entrevistado	1. El movimiento sindical a nivel mundial ha crecido, se ha desarrollado gracias a la preocupación de sus integrantes y al apoyo de organismos como la OIT, que difunde información sobre la situación del sindicalismo en diversos lugares y que realiza aportes para su mejoramiento.	1. Integración mundial / 2. Formación de los trabajadores, talleres y seminarios / 3. Organización a nivel andino.	1. El movimiento sindical a nivel mundial ha crecido, se ha desarrollado gracias a la preocupación de sus integrantes y al apoyo de organismos como la OIT, que difunde información sobre la situación del sindicalismo en diversos lugares y que realiza aportes para su mejoramiento.	Las respuestas son diversas, e incluyen: crecimiento del movimiento sindical, la integración mundial, la formación de los trabajadores en talleres y seminarios y la organización a nivel andino.
		Debilidades listadas por entrevistado	1. No se ha podido asistir a los trabajadores de una forma más efectiva en todos los países del mundo, países con casos de dictadura, explotación, esclavitud, etc.	1. Mientras que no veamos que la unificación es buena para fortalecer, para hacernos sentir y no para ganar poder, la unificación es una debilidad / 2. Desconexión existente entre los dirigentes y la base.	1. No se ha podido asistir a los trabajadores de una forma más efectiva en todos los países del mundo, países con casos de dictadura, explotación, esclavitud, etc.	La debilidad se identifica como la imposibilidad de atender las necesidades de todos los trabajadores. Una (1) persona señaló la necesidad de que la unificación se entienda como un acto para fortalecer al sindicalismo y no como un medio para ganar poder.
		Fortalezas y/o Debilidades listadas en el instrumento	1.1.1.2 Fortaleza. Podría serla, pero no se ha consolidado totalmente / 1.1.1.3 No es necesariamente una debilidad, los trabajadores pueden ser de la ideología que quieran, lo que no se debe hacer es llevar la política al movimiento sindical, porque si no se divide / 1.1.1. 4 Debilidad.	1.1.1.2 Los grupos de derecha no, la gente se ha dado cuenta de que no daban resultados y los llevó a reorganizarse, pero son la mismas personas, se reparten puestos, es para ganar poder. El movimiento sindical es de izquierda, de reacción de ataque / 1.1.1.3 Fortaleza porque cada quién tiene que tener ideas diferentes, es una debilidad que se convierten en fortaleza cuando hay respeto / 1.1.1.4 Es una debilidad, "se cacarea una unificación mundial pero no están dándole respuesta a los trabajadores".	1.1.1.2 Fortaleza. Podría serla, pero no se ha consolidado totalmente / 1.1.1.3 No es necesariamente una debilidad, los trabajadores pueden ser de la ideología que quiera, lo que no se debe hacer es llevar la política al movimiento sindical, porque si no se divide / 1.1.1.4 Debilidad.	1.1.1.2 Se entiende como algo que no se ha alcanzado, pero de lograrla sería una fortaleza. Una (1) persona señaló que su conformación ha de ser promovida por el movimiento sindical de izquierda / 1.1.1.3 Fortaleza, debilidad solo cuando se lleva la política a través de ella al movimiento sindical / 1.1.1.4 Debilidad.

Tabla 25: Visión de los entrevistados de CODESA respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (b)

Código del entrevistado			3.1	3.2	3.3	Conclusiones de las subdimensiones - Organización 3
1. Situación actual del movimiento sindical	Mundial y Regional	Oportunidades listadas por el entrevistado	1. Apoyo dado por la OIT al movimiento sindical.	1. El trabajo de la OIT y su papel en la formación, con temas como la autoreforma sindical, la mujer y el trabajo. Les permite estar al día de todo lo que está en la palestra y los cambios a nivel mundial / 2. Apoyo de la CAN / 3. La situación económica, la cual supone una oportunidad para que el movimiento sindical pueda participar y hacer propuestas.	1. Apoyo dado por la OIT al movimiento sindical.	El apoyo de organismos internacionales como la OIT y la CAN, así como la propia crisis económica que abre espacios para la lucha sindical.
		Amenazas listadas por el entrevistado	1. Algunos gobiernos que buscan violentar los convenios de la OIT.	1. Problemas económicos. "La crisis ahora es que viene"	1. Algunos gobiernos que buscan violentar los convenios de la OIT.	Gobiernos que buscan violentar convenios de la OIT y la crisis económica.
		Oportunidades y/o Amenazas listadas en el instrumento	1.1.2.2 No es una amenaza hasta tanto no interrumpa la marcha de las organizaciones sindicales. Hay trasnacionales organizadas sindicalmente sin ningún problema coyuntural / 1.1.2.3 Amenaza / 1.1.2.4 No es una amenaza, lo que hay es preparar a los trabajadores para esa tecnificación / 1.1.2.5 Amenaza también atada al tema de la flexibilización laboral / 1.1.2.6 Ya en Amenaza #1 / 1.1.2.7 Amenaza, aunque en algunos países estos son trabajadores que están organizados, a diferencia de en Venezuela.	1.1.2.2 Es una amenaza porque cuando las empresas multinacionales salen de su país deben cumplir ciertos parámetros como respetar los derechos de los trabajadores, generar empleo, crear políticas de saneamiento ambiental, hacer obras sociales, etc; pero eso es lo que menos hacen. El FMI no hace nada al respecto, jura que las empresas van a generar empleo, pero las mismas violan los derechos de los trabajadores. Ejemplo: Grupo Santander llegó y se perdió el contrato que tenían los trabajadores del Banco de Venezuela que era uno el mejor del sector bancario privado / 1.1.2.3 Es una amenaza porque se pierden muchos derechos de los trabajadores / 1.1.2.4 Es una oportunidad, muchos lo ven como la eliminación de la mano de obra, pero ayuda a tener más conocimiento, que el trabajo sea más efectivo y si te empoderas de esos conocimientos la empresa tendrá más incremento de trabajos / 1.1.2.5 Las empresas outsourcing no tienen derechos laborales, contractuales / 1.1.2.6 Es una amenaza en todos los ámbitos. El movimiento debe ser autónomo en todas las instancias para poder defender los derechos de los trabajadores / 1.1.2.7 Es a nivel mundial, deben crearse políticas para que los mismos tengan condiciones de un trabajo decente.	1.1.2.2 No es una amenaza hasta tanto no interrumpa la marcha de las organizaciones sindicales. Hay trasnacionales organizadas sindicalmente sin ningún problema coyuntural / 1.1.2.3 Amenaza / 1.1.2.4 No es una amenaza, lo que hay es preparar a los trabajadores para esa tecnificación: Trabajo Decente / 1.1.2.5 Amenaza también atada al tema de la flexibilización laboral / 1.1.2.6 Ya en Amenaza #1 / 1.1.2.7 Amenaza, aunque en algunos países estos son trabajadores que están organizados, a diferencia de en Venezuela.	1.1.2.2 Son consideradas tanto como una oportunidad como una amenaza. Oportunidad cuando se trata de trasnacionales organizadas sindicalmente, amenaza cuando no cumplen con las condiciones mínimas referidas al trabajo digno y no generan políticas de bienestar social / 1.1.2.3 Amenaza / 1.1.2.4 Oportunidad, enriquecimiento del proceso de realización del trabajo: se hace necesaria la formación de los trabajadores en esta área / 1.1.2.5 Amenaza vinculada a la flexibilización laboral / 1.1.2.6 Amenaza en dos sentidos: violan convenios de la OIT y atentan contra la autonomía del movimiento sindical / 1.1.2.7 Amenaza en términos de que es un sector que no está organizado sindicalmente.

Tabla 26: Visión de los entrevistados de CODESA respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (a)

Código del entrevistado			3.1	3.2	3.3	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 3
1. Situación actual del movimiento sindical	Nacional	Fortalezas listadas por entrevistado	1. Las fortalezas se las dan los mismos trabajadores al movimiento sindical. En CODESA particularmente, se presenta el hecho de que no estamos siendo perseguidos por el Estado, podemos actuar libremente y contamos con autonomía / 2. Cuando se organiza en conjunto, logra los objetivos que busca, tal es el caso de la federación de médicos y de la federación de maestros.	Es difícil identificarlas.	1. Las fortalezas se las dan los mismos trabajadores al movimiento sindical. En CODESA particularmente, se presenta el hecho de que no estamos siendo perseguidos por el Estado, podemos actuar libremente y contamos con autonomía / 2. Cuando se organiza en conjunto, logra los objetivos que busca, tal es el caso de la federación de médicos y de la federación de maestros.	Las fortalezas son vagamente señaladas como: casos particulares como el de CODESA que no es una organización perseguida por el Estado, cuando se realiza la lucha conjunta en algunos sectores se alcanzan los objetivos propuestos. Una (1) persona señaló que las fortalezas son difíciles de identificar.
		Debilidades listadas por entrevistado	1. Egoísmo intersindical, mezquindad. Esto principalmente debido a la influencia de sectores políticos / 2. Cada quien lucha "desde su trinchera" por la unidad.	1. No hay un trabajo en conjunto. Por un lado CTV, CGT y CODESA, y por otro CUTV y UNT. Apesar de que la CAN y la CIT impulsaron a trabajar en conjunto cada quien trabaja por su lado, sin propuestas no son conjuntas. Fragmentación, Polarización / 2. La mayoría de las organizaciones está partidizada. "CODESA es la única central apolítica".	1. Egoísmo intersindical, mezquindad. Esto principalmente debido a la influencia de sectores políticos / 2. Cada quien lucha "desde su trinchera" por la unidad.	Hay acuerdo en que la principal debilidad es que la lucha está dividida, la influencia de sectores políticos es una de las razones de que esto sea así. Una (1) persona señaló a CODESA como la única central apolítica.
		Fortalezas y/o Debilidades listadas en el instrumento	1.2.1.2 Debilidad. El gobierno le está buscando cualquier debilidad al movimiento sindical para impedir su desarrollo, y una de las vías es inhabilitando a las organizaciones sindicales. Para ello coloca pretextos ante posibles elecciones sindicales / 1.2.1.3 Debilidad. Son momentos esporádicos en que algunas partes del movimiento obrero se comunican para tomar acciones, pero no es continuo, y ello es necesario / 1.2.1.4 Es una Debilidad pero impuesta desde afuera, dentro de las organizaciones sí hay democracia sindical. De afuera intervienen otros entes (CNE) que violan convenios internacionales como el de la Libertad Sindical / 1.2.1.5 Debilidad. Ahora se atienden es esperando que el gobierno les solucione todo / 1.2.1.6 Debilidad, por todas las razones que ya he expuesto, no llegamos a un 30% de población trabajadora sindicalizada, y por allí nos ataca el gobierno / 1.2.1.7 Debilidad. Lo primero es que existen ataduras muy fuertes (vincula con la Debilidades #1 y #2), y que el movimiento sindical busca soluciones a los problemas cuando ya los tiene encima. Pero el logro de hacer una revisión y propuesta sobre un nuevo modelo sindical no se ha alcanzado a pesar de los intentos.	1.2.1.2 Claro, es una debilidad, al no haber unión dentro de las centrales, cada quién está trabajando unilateralmente / 1.2.1.3 Implícito en su respuesta sobre Debilidad #1 / 1.2.1.4 Habla del derecho a opinar a escoger, deben haber todos respetando la manera de pensar de cada quién, debe haber democracia. Es una debilidad que todavía falta fortalecer / 1.2.1.5 Es una debilidad que se presenta bastante, porque no se le está dando respuesta a los trabajadores. Para poder defender, dar respaldo, debes visitar a las bases, conocer su situación. Habla de problemas de comunicación y falta de credibilidad / 1.2.1.6 Se traspoló la respuesta del ámbito mundial y regional / 1.2.1.7 Por ahora, a pesar de ver a los dirigentes en los medios, los mismos a veces están trabajando solos, sin respaldo de las bases.	1.2.1.2 Debilidad. El gobierno le está buscando cualquier debilidad al movimiento sindical para impedir su desarrollo, y una de las vías es inhabilitando a las organizaciones sindicales. Para ello coloca pretextos ante posibles elecciones sindicales / 1.2.1.3 Debilidad. Son momentos esporádicos en que algunas partes del movimiento obrero se comunican para tomar acciones, pero no es continuo, y ello es necesario / 1.2.1.4 Es una Debilidad pero impuesta desde afuera, dentro de las organizaciones sí hay democracia sindical. De afuera intervienen otros entes (CNE) que violan convenios internacionales como el de la Libertad Sindical. No existe tripartismo, por ejemplo no se incluye a todos los trabajadores en la discusión de la reforma de la LOT / 1.2.1.5 Debilidad. Ahora se atienden es esperando que el gobierno les solucione todo / 1.2.1.6 Debilidad, por todas las razones que ya he expuesto, no llegamos a un 30% de población trabajadora sindicalizada, y por allí nos ataca el gobierno / 1.2.1.7 Debilidad. Lo primero es que existen ataduras muy fuertes (vincula con la Debilidades #1 y #2), y que el movimiento sindical busca soluciones a los problemas cuando ya los tiene encima. Pero el logro de hacer una revisión y propuesta sobre un nuevo modelo sindical no se ha alcanzado a pesar de los intentos.	1.2.1.2 Debilidad, que se debe a dos motivos: la intervención del gobierno que imposibilita las elecciones sindicales y el hecho de que las centrales estén trabajando unilateralmente / 1.2.1.3 Debilidad, no existe trabajo conjunto del sindicalismo / 1.2.1.4 Se presenta como una debilidad promovida a lo interno donde se señala que debería haber mayor derecho a opinar y a escoger, también promovida por prácticas externas como la intervención de organismos como el CNE y que no se incluyen a todos los trabajadores en discusiones como las vinculadas a la nueva LOT / 1.2.1.5 Debilidad, proveniente de problemas de comunicación debidos a la falta de credibilidad y a que las bases esperan que quien le debe solucionar sus problemas es el gobierno / 1.2.1.6 Debilidad / 1.2.1.7 Debilidad, no se ha logrado la construcción de un nuevo modelo sindical.

Tabla 27: Visión de los entrevistados de CODESA respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (b)

Código del entrevistado		3.1	3.2	3.3	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 3	
1. Situación actual del movimiento sindical	Nacional	Oportunidades listadas por el entrevistado	1. La oportunidad viene atada a la posibilidad de un cambio en los entes del Estado.	Las mismas mencionadas para el ámbito mundial y regional.	1. La oportunidad viene atada a la posibilidad de un cambio en los entes del Estado.	La posibilidad de que haya un cambio en los entes del Estado y la propia crisis económica.
		Amenazas listadas por el entrevistado	1. Violaciones a la Libertad Sndical. Patronos impiden la organización sindical en el sector privado. Cosa contraria sucede en el sector del Estado, donde todo el mundo sí está organizado / 2. No se respetan los derechos laborales condensados en las convenciones de la CIT/ 3. Violación de la lucha por reivindicaciones, tanto en el sector público como en el privado.	1. El gobierno dirige organizaciones sindicales. Las centrales están a su disposición. Las organizaciones deben ser autónomas. Hay dirigentes de la CUTV y de la UNT que son diputados.	1. Violaciones a la Libertad Sndical. Patronos impiden la organización sindical en el sector privado. Cosa contraria sucede en el sector del Estado, donde todo el mundo sí está organizado / 2. No se respetan los derechos laborales condensados en las convenciones de la CIT/ 3. Violación de la lucha por reivindicaciones, tanto en el sector público como en el privado.	Falta de autonomía respecto al gobierno, violación a derechos como la libertad sindical y la lucha por reivindicaciones.
		Oportunidades y/o Amenazas listadas en el instrumento	1.2.2.2 Amenaza / 1.2.2.3 Amenaza. Vinculada al tema de la flexibilización, es una manera de explotación de los trabajadores y que se está utilizando hoy abiertamente incluso en los entes del Estado (CANTV), desde donde en una ocasión se "satanizó" a la tercerización / 1.2.2.4 Amenaza. Resulta del hecho de que los salarios no son capaces de cumplir con las exigencias reivindicativas de los trabajadores y estos deciden dedicarse a las actividades en este sector. La tercerización y el sector informal van agarrados de la mano / 1.2.2.5 Amenazas. Un total fracaso, quien maneja estos grupos es el Estado, no los trabajadores. Son una forma de explotación / 1.2.2.6 y 1.2.2.7 Siempre han sido amenazas, el militar lo que sabe es mandar, no saben nada del mundo del trabajo. Y la partidización atenta contra la posibilidad de ejercer lo sindical ya que se ponen trabas a su accionar debido a razones políticas.	1.2.2.2 Es una amenaza se presta para que se vendan los derechos adquiridos de los trabajadores/ 1.2.2.3 Es una amenaza que se viene denunciando. Perteneciendo a la empresa los trabajadores tienen unos derechos pero subcontractados los pierden / 1.2.2.4 Mantiene la opinión del ámbito mundial y regional / 1.2.2.5 Los consejos de trabajadores prácticamente fueron creados para desplazar al movimiento sindical aunque el gobierno diga que no. Las cooperativas actuales tienen otra finalidad que no es la misma a su concepto de hace años, el movimiento sindical lucha contra estas. No tiene información de las EPS son comunes en gobiernos socialistas / 1.2.2.6 No está de acuerdo con ello. Lo ha visto en los hospitales y en los ministerios. No debería ser porque los militares tienen otra finalidad/ 1.2.2.7 Siempre ha sido así, nadie lo va a poder quitar.	1.2.2.2 Amenaza / 1.2.2.3 Amenaza. Vinculada al tema de la flexibilización, es una manera de explotación de los trabajadores y que se está utilizando hoy abiertamente incluso en los entes del Estado (CANTV), desde donde en una ocasión se "satanizó" a la tercerización. En el sector privado se tiene un ejemplo muy claro en el sector de la construcción / 1.2.2.4 Amenaza. Resulta del hecho de que los salarios no son capaces de cumplir con las exigencias reivindicativas de los trabajadores y estos deciden dedicarse a las actividades en este sector. La tercerización y el sector informal van agarrados de la mano / 1.2.2.5 Amenazas. Un total fracaso, quien maneja estos grupos es el Estado, no los trabajadores. Son una forma de explotación / 1.2.2.6 y 1.2.2.7 Siempre han sido amenazas, el militar lo que sabe es mandar, no saben nada del mundo del trabajo. Y la partidización atenta contra la posibilidad de ejercer lo sindical ya que se ponen trabas a su accionar debido a razones políticas.	1.2.2.2 Amenaza / 1.2.2.3 Amenaza / 1.2.2.4 Amenaza / 1.2.2.5 Amenazas, instituidas fuera de su concepción real para ir en contra de la organización sindical, son entes manejados por el gobierno / 1.2.2.6 Amenaza en tanto que la naturaleza sindical y militar son diferentes/ 1.2.2.7 Amenaza que siempre ha existido, ésta partidización implica trabas al accionar sindical por razones políticas.

El movimiento sindical es identificado entre características como el aumento de su lucha en lo internacional ante amenazas como la crisis económica, con el apoyo de organizaciones como la OIT, el Consejo Consultivo Andino y la CAN, aunque a pesar de ello presenta incapacidad para atender a todo el conjunto de los trabajadores, lo cual un (1) entrevistado vinculó con la disminución de la tasa de sindicalización: se cacarea una unificación mundial, pero no están dándoles respuesta a los trabajadores”. Por otro lado, las diferencias ideológicas son solo una debilidad cuando están influidas por la política.

Entre otras amenazas señaladas se encuentran las empresas multinacionales aunque éstas pueden ser también una oportunidad cuando no trasgreden los derechos fundamentales del trabajo, ya que pueden brindar la posibilidad de articulación internacional entre las organizaciones sindicales que en ellas se conforman. La flexibilización y la tercerización son amenazas que se encuentran vinculadas, mientras que la consideración de la injerencia de los gobiernos en el movimiento sindical también es reconocida como amenaza junto a la imposibilidad que ha prevalecido en cuanto a la organización en lo sindical del creciente sector de la economía informal.

El tema del uso de la tecnología dentro de los espacios de trabajo fue señalado en esta organización como una oportunidad definitiva, que lo que hace falta es que se forme a los trabajadores en su utilización para que pueda ser aprovechada.

Ya en el ámbito nacional, las perspectivas respecto a las fortalezas del movimiento sindical venezolano son pobres en cuanto no lograron ser identificadas por los entrevistados que apenas vislumbraron en el campo de las oportunidades a un posible cambio en los entes del Estado y a la crisis económica como motivadora de la lucha sindical. Dicho cambio en los entes del Estado es visto como una oportunidad ante la amenaza que éste ha significado para el movimiento sindical en términos de: la violación de la libertad sindical y de la lucha por las reivindicaciones; la creación de cooperativas, empresas de producción social y consejos de trabajadores que van en contra del movimiento sindical; la militarización y la partidización de las instancias de la administración del trabajo en el país que frenan el accionar sindical por motivos políticos; el creciente intervencionismo a través de entes como el CNE, lo cual transgrede la posibilidad de legitimaciones y consecuentemente afecta de forma negativa la situación de la democracia sindical, que también se ve afectada desde lo interno del

movimiento sindical por la falta de espacios para ejercer el derecho de opinar y e influir en procesos de toma de decisiones.

En el caso de las debilidades, la principal se refiere a la división que existe en su lucha como consecuencia principalmente de la influencia de sectores políticos. También se hace señalamiento de la desconexión existente entre la dirigencia y las bases debido a que estas últimas no perciben credibilidad en ella.

Un nuevo modelo sindical para Venezuela es reconocido como una necesidad, ya que hasta los tiempos actuales se ha constituido como una debilidad la imposibilidad que ha existido en cuanto a su construcción.

Se puede afirmar que se obtuvo una descripción de la situación del movimiento sindical internacional y nacional según la visión de los entrevistados que se asemeja a la presentada en el planteamiento del problema, marco teórico y contextual, con algunas consideraciones que ayudarán a enriquecer la presentación de conclusiones generales para el estudio.

- **Visión de los entrevistados de la CGT**

Se presenta como fortaleza del movimiento sindical mundial y regional la búsqueda de organización del mismo, realizando acercamientos en los que se menciona la conformación de la CSI y CSA. También se identifican como tales que se le ha dado mayor importancia al tema de los derechos humanos, incluyendo al derecho laboral y sindical; y que se ha comprendido su rol en la transformación de la sociedad.

En contraste, se identifican debilidades relacionadas con las centrales internacionales y regionales mencionadas, realizando una crítica en cuanto a su constitución y accionar, afirmando que no se le ha dado a las bases la consideración que se merecen, así como que no han logrado impactar a las regiones y naciones, y no se ha alcanzado la unidad por completo. También se señala que parece ser una iniciativa en la que el más poderoso se sobrepone al débil y que ha dispuesto de bienes nacionales sin consultar a las bases, tal es el caso de la venta de la Universidad de los Trabajadores de América Latina (UTAL) a Petróleos de Venezuela (PDVSA).

En cuanto a los elementos listados por el estudio se presenta la baja tasa de sindicalización como una realidad que constituye una debilidad, mientras que frente al tema de las diferencias ideológicas dos (2) entrevistados lo señalan como debilidad y uno (1) opina que brinda más perspectiva, opciones posibles, dándole dinamismo a los procesos y acciones, afirmando que no todos deben pensar igual, identificándolo como fortaleza.

Asimismo, el contexto le otorga oportunidades relacionadas con la necesidad de su actuación frente a la situación actual, como principal forma de organización de los trabajadores. Se mencionan también otros aspectos inherentes a sí mismo como lo son: el que existan niveles de unificación, su posibilidad de transformarse e incorporar a trabajadores de nuevos sectores. Aunado a ello, se presentan: los avances en la educación y la informática, el que existe mayor conciencia en cuanto a los derechos fundamentales entre los cuales se cuenta el trabajo y la libertad sindical, la figura de la OIT como instancia reguladora y los niveles de concertación social existentes en ciertas naciones que facilitan su accionar.

Entre tales condiciones que hacen ameritar una respuesta y transformación se presentan como amenazas las derivadas de la globalización y la crisis económica. Se traen a colación la flexibilización, la tercerización, los avances tecnológicos, la creación de leyes desfavorecedoras para el mismo, el crecimiento del sector informal, la represión sindical, las políticas de los empresarios y el Fondo Monetario Internacional y la injerencia de los gobiernos del mundo.

En el ámbito nacional, se visualiza como principal debilidad la división y fragmentación, así como también se mencionan temas como la falta de formación, la ausencia de un relevo y presencia femenina, los intereses relacionados con el poder, la intervención de los partidos políticos y la falta de adaptación de dicho movimiento a las nuevas condiciones y trabajadores. A ello se suman las listadas por el instrumento como la falta de legitimidad y representación, la ausencia de democracia sindical, la desconexión entre dirigencia-bases, la baja tasa de sindicalización a pesar de haber proliferado en número las organizaciones sindicales, y la ausencia de un nuevo modelo aunque se están realizando esfuerzos en este sentido.

A pesar de tal debilitamiento, se afirma que el movimiento sindical venezolano tiene una mayor conciencia respecto a su situación, considerando la unidad de acción y la lucha por la libertad sindical entre sus objetivos. Asimismo, un (1) entrevistado considera que es una fortaleza el que se mantenga activo y uno (1) que el trabajador ha logrado cierta independencia de las organizaciones, considerando a la participación habitual como una amenaza ya que hace proclive a éste a que prescinda de las dichas organizaciones y sus dirigentes.

También se reconoce el impacto del contexto en el mismo, señalando entre las oportunidades que le presenta: la posibilidad del cambio de gobierno en el 2012, la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), la actuación de la Coordinación Sindical Andina, la coyuntura actual y el nacimiento de un nuevo movimiento. En relación a ello, supone además amenazas como la injerencia y políticas del gobierno, resaltando el tema de la libertad sindical; las ideologías políticas partidistas y la gran cantidad de trabajadores que perciben un salario mínimo o muy cercano al mismo.

En cuanto a elementos listados por el estudio se reconocen como amenazas la flexibilización laboral, la tercerización, el crecimiento del sector informal, la militarización de la administración del trabajo y la partidización de las instancias encargadas de administrar justicia en la relaciones obrero-patronales. En relación a las cooperativas, las empresas de producción social y los consejos de trabajadores se presentan dos (2) opiniones que las consideran amenazas, mientras que un (1) entrevistado indica que cada una tiene su rol y espacio de acción pudiendo coexistir con los sindicatos sin ser una amenaza.

Esta visión de los entrevistados en la CGT respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional, y nacional se presenta en las tablas mostradas a partir de la siguiente página.

Tabla 28: Visión de los entrevistados de la CGT respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (a)

Código de entrevistado			4.1	4.2	4.3	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 4
1. Situación actual del movimiento sindical	Mundial y Regional	Fortalezas listadas por entrevistado	1. Conformación de unión orgánica en CS y CSA. Se concentra más gente en función de un solo cometido.	1. Coraje de haber logrado la unidad (CS y CSA) / 2. Haber arrancado un programa de organización sindical / 3. Se asume el tema de los derechos humanos como prioridad, que es básico para el movimiento sindical internacional ya que no se habla solo de violación a los derechos laborales sino de violación a la libertad sindical por ejemplo.	1. Hay la búsqueda para tratar de solucionar el acercamiento entre todos / 2. El movimiento no se olvida de que debe cumplir un rol en la sociedad.	Resalta como principal fortaleza según los entrevistados la creación de la CS y la CSA, como la búsqueda de la organización sindical producto de nuevos acercamientos.
		Debilidades listadas por entrevistado	1. La unión orgánica se dio en la dirigencia más que en las bases, se genera separación entre estos dos ámbitos. Se debió ello a que se generaron enfrentamientos en las bases y no hubo correlación entre la actividad de unificación de las cúpulas y la de las bases, el plano de lo ideológico y el desencuentro quedó igual entonces / 2. Intereses de la élite dirigente son diferentes a los intereses de las bases / 3. Desaparición de espacios físicos sindicales de encuentro de representantes en la región, tal como lo fuera la UTAL. Esto se ve atado a que se deja de percibir recursos directos, a cada central (como antes) desde países Europeos, ahora los recursos llegan es a la CS y CSA y no bajan para la concreción de planes de trabajo / 4. Falta de un programa para el encuentro real / 5. La unidad no se ha logrado en su totalidad (existencia FML; sectores de los trabajadores que no se han logrado organizar como el de la economía informal).	1. Proceso de unidad muy apresurado, proceso no fue de abajo hacia arriba / 2. Como consecuencia de lo anterior, no hay unidad abajo / 3. Los programas de formación de la CS y CSA se han concentrado mucho en las organizaciones sindicales más poderosas, no abordan a las organizaciones sindicales más desprovistas como la CGT, no aprovechamos esos programas.	1. No sabe como cumplir ese rol / 2. La unificación parece ser propuesta por el más grande para que los más débiles desaparezcan / 3. No se ha llegado a la verdadera unificación.	Los tres (3) entrevistados señalan como principal debilidad la limitación de las organizaciones unificadas existentes en este ámbito, señalando que no se le dio la debida consideración a las bases, que sus esfuerzos no se visualizan en los ámbitos regionales y nacionales y que dicha unidad no ha sido alcanzada en su totalidad.
		Fortalezas y/o Debilidades listadas en el instrumento	1.1.1.2 Ya en fortaleza #1 / 1.1.1.3 Fortaleza. Éstas dan dinamismo a los procesos y acciones sindicales, son sinónimo de más opciones posibles para los trabajadores y permiten la transformación o reestructuración interna y no la desmovilización y aislamiento de la realidad "porque todos pensamos igual" / 1.1.1.4 Debilidad. Esto precisamente trajo consigo la necesidad de unidad orgánica, además se tienen sectores que no logran ser sindicalizados: mujeres, jóvenes, trabajadores de la economía informal.	1.1.1.2 Ya en la fortaleza #1 / 1.1.1.3 Es una debilidad, pero que puede ser mitigada, se vincula a las debilidades #1 y #2 / 1.1.1.4 Debilidad cierta y muy fuerte.	1.1.1.2 Podría ser una fortaleza pero no tiene un valor en sí intrínseco, "eso fue algo que se inventaron cuatro locos" / 1.1.1.3 Es una debilidad. El problema ideológico viene porque algunos quieren estar allí para lucrarse personalmente con las prebendas del Estado y porque hay injerencia de los partidos políticos en el movimiento. No hay una verdadera promoción de la clase trabajadora, se preocupan es porque su corriente sea la que domine / 1.1.1.4 Si, puede deberse a la atomización.	1.1.1.2 Para los entrevistados es una fortaleza, para dos (2) ya existe, mientras que para uno (1) no representa valor / 1.1.1.3 Para dos (2) constituye una debilidad cuando, por ejemplo, se vincula a intereses distintos a los de los trabajadores, mientras que para uno (1) representa una fortaleza en cuanto es sinónimo de la no desmovilización de las ideas porque "todos piensan igual" / 1.1.1.4 En general es una debilidad reconocida, que para (1) es consecuencia de la atomización y para otro una de las razones que justificó la unidad.

Tabla 29: Visión de los entrevistados de la CGT respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (b)

Código de entrevistado			4.1	4.2	4.3	Conclusiones de las subdimensiones - Organización 4
1. Situación actual del movimiento sindical	Mundial y Regional	Oportunidades listadas por el entrevistado	1. Las oportunidades son teóricas -> "unidos seremos más fuertes", pero esto es tan solo un aforismo.	1. Autoreforma del movimiento sindical es una posibilidad hoy / 2. OIT más consiente, con un rol más protagónico en su acompañamiento a los sindicatos, lo que ayuda a que se fortalezca la necesidad de la conciencia en la lucha por elementos como la libertad sindical y la contratación colectiva	1. Estarían dadas si se define de una manera lógica que es lo que hay que hacer.	En cuanto a las oportunidades se presentan posiciones encontradas. Uno (1) de los entrevistados resalta el trabajo de la OIT y la posibilidad de autoreforma del movimiento sindical mientras que otro señala que estarán dadas hasta que se defina que es lo que debe realizarse, y otro que plantea que las oportunidades existen solo teóricamente.
		Amenazas listadas por el entrevistado	1. La actuación de algunos gobiernos en contra del movimiento sindical, proveniente no de las intenciones propias del Estado sino como respuesta a órdenes de corte económico provenientes de organismos como el Fondo Monetario Internacional.	1. Las nuevas modalidades del trabajo: flexibilización y tercerización laboral que hacen que no hayan sindicatos / 2. El aumento de la economía informal porque en el mundo van siendo más de la mitad de la población, y no se dan muestras de posibilidades de organizarlos, lo cual hace disminuir la tasa de sindicalización / 3. Represión sindical tanto a nivel público como privado.	1. Economía globalizada / 2. Control del capital sobre las organizaciones sindicales. El mayor peso siempre lo han tenido los gobiernos y el capital.	Las amenazas señaladas se refieren al contexto económico y las consecuencias que se desprenden de la globalización.
		Oportunidades y/o Amenazas listadas en el instrumento	1.1.2.2 Amenaza. Porque exigen condiciones, órdenes de su parte hacia los Estados de que ataquen a la sindicalización / 1.1.2.3 Amenaza. Es una manera de lograr que las empresas permanezcan en el país, se abre paso a mecanismos como el trabajo precario / 1.1.2.4 Amenaza. Cambia la situación del trabajo haciendo que quede a un lado la necesidad de sindicalización, ya que genera formas de trabajo como el telemático y a distancia / 1.1.2.5 Amenaza, y no solo en el sector servicios, sino también en las empresas industriales y del Estado, donde se ha impuesto la tercerización prácticamente como norma / 1.1.2.6 Ya en Amenaza #1 / 1.1.2.7 Amenaza pero también oportunidad ya que pueden ser organizados en lo sindical.	1.1.2.2 Tanto oportunidad como amenaza. Oportunidad en tanto que los trabajadores están generando estrategias para llenar esos espacios. Amenaza en cuanto al poder que ejercen contra los trabajadores ya que el capital actúa fortalecido / 1.1.2.3 En Amenaza #1 / 1.1.2.4 Oportunidad. La tecnología es algo a lo que tiene que abrirse todo el mundo. Es la ciencia del conocimiento. Puede ser una amenaza en cuanto atenta contra las posibilidades de empleo de los trabajadores / 1.1.2.5 En Amenaza #1 / 1.1.2.6 Amenaza. Gobiernos no tienen por qué inmiscuirse en la actividad sindical, los sindicatos son autónomos e independientes, se deben regir por sus estatutos / 1.1.2.7 En Amenaza #2	1.1.2.2 Si, no solamente amenaza parece que concretarían sus postulados, encontramos el capitalismo y liberalismo en toda su esencia / 1.1.2.3 Si, porque organizaciones y gobiernos tratan de tolerar estas circunstancias, con el aval de que una industria siga funcionando / 1.1.2.4 Es una amenaza, porque avanza de una manera y el trabajador no, sustituye mano de obra / 1.1.2.5 No diría amenaza, al fin y al cabo las organizaciones tendrían que organizar a estos trabajadores, es un aspecto a tomar en cuenta por el sindicalismo / 1.1.2.6 Si ya veces la injerencia va persiguiendo la tercerización / 1.1.2.7 Igualmente a la respuesta sobre tercerización, es un sector que debe ser organizado.	1.1.2.2. Los entrevistados las señalan como amenazas dado su poder y sus políticas, sin embargo uno (1) de ellos uno afirma que puede ser una oportunidad como un posible campo de acción de los trabajadores / 1.1.2.3 Se señala como una amenaza que es justificada por gobiernos y empresarios como la opción para el mantenimiento de una industria o los puestos de trabajo / 1.1.2.4 Se considera por los entrevistados como una amenaza por la posibilidad de sustitución de mano de obra, aunque uno (1) de los entrevistados lo considera también una oportunidad / 1.1.2.5 Es considerado una amenaza por los entrevistados aunque una de ellos considera la oportunidad de que los mismos se organicen / 1.1.2.6 Considera amenaza resaltando el tema de la importancia de la autonomía del movimiento sindical / 1.1.2.7 Es una amenaza para los entrevistados aunque uno señala que se constituiría como oportunidad relacionada con la organización de los trabajadores.

Tabla 30: Visión de los entrevistados de la CGT respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (a)

Código de entrevistado			4.1	4.2	4.3	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 4
1. Situación actual del movimiento sindical	Nacional	Fortalezas listadas por entrevistado	1. Se ha hecho una realidad la resistencia, se mantienen activos mecanismos de reflexión sobre cómo mantenerse hasta que el gobierno cambie.	1. Todos tienen un sueño común: La unidad de acción. Todos están convencidos por la lucha por la Libertad Sindical y la Contratación Colectiva / 2. Se está entendiendo que se necesita ser autónomo e independiente.	1. Está renaciendo una característica sindical diferente / 2. Los trabajadores han logrado cierta independencia en cuanto a sus organizaciones." La participación es peligrosa porque cuando el trabajador se habitúa a participar puede pasar por encima de las organizaciones y sus dirigentes" / 3. El trabajador ha obtenido mayor raciocinio.	En cuanto a las fortalezas, se menciona en común el que se presenta actualmente una mayor conciencia del movimiento sindical venezolano respecto a su situación, resaltando el tema de la unidad de acción y la lucha por la libertad sindical y la contratación colectiva. Asimismo, un (1) entrevistado considera el que se mantenga activo y uno (1) que el trabajador ha logrado cierta independencia de las organizaciones, considerando a la participación habitual como una amenaza ya que hace proclive a éste a que prescinda de dichas organizaciones y sus dirigentes.
		Debilidades listadas por entrevistado	1. La división como consecuencia de la polarización (sindicatos creados por el gobierno para confrontar al "sindicalismo tradicional") / 2. Existencia de muchos sindicatos, pequeños y sin poder de convocatoria, lo cual deja sola a la dirigencia sindical.	1. La división / 2. Falta de educación sindical y en consecuencia: / 3. Falta de una generación de relevo y presencia femenina.	1. Muchos quieren ser dirigentes sindicales, eso no puede ser "zapatero a su zapato" / 2. Los partidos políticos han tenido intervención en el movimiento a lo largo de su historia / 3. Atomización / 4. Falta de adaptación a las nuevas condiciones y trabajadores. Había una visión de un movimiento que ahora se niega a morir, no entendían que debían ser partícipes de los cambios, de las cosas que han cambiado la mentalidad de los trabajadores / 5. El conservadurismo "el quiero ser yo y debo ser yo, y si no soy yo no es" / 6. Posibilidad de que la expresión misma del trabajador sea puesta en práctica, se constituye en algo muy fácil y por ese hecho no rinde los frutos que debería (huelgas, protestas, huelga de hambre).	Se resalta en común por los entrevistados como principal debilidad la división, fragmentación del movimiento sindical. Se señalan también de forma aislada la falta de formación, la ausencia de un relevo y presencia femenina, los intereses relacionados con el poder, la intervención de los partidos políticos y la falta de adaptación de dicho movimiento a las nuevas condiciones y trabajadores.
		Fortalezas y/o Debilidades listadas en el instrumento	1.2.1.2 Debilidad. Nadie se integra y todos desconocen al sindicato / 1.2.1.3 Debilidad. Las diferencias políticas constituyen un obstáculo para la acción sindical conjunta / 1.2.1.4 Debilidad, hoy y siempre lo ha sido. Esto se debe en parte a la permanencia de dirigentes incluso con más de 20 años en función, sin la promoción de relevos / 1.2.1.5 Debilidad. Esto se acrecienta debido a que existe una dirigencia concentrada principalmente en Caracas, que deja o permanece aislada de la realidad de las base en el resto de los Estados del país / 1.2.1.6 Debilidad. Vinculado a 1.2.1.2. No se tiene capacidad para llamar a un pleno serio, no existe dirigencia capaz de llenar espacios / 1.2.1.7 Debilidad. Es algo que ciertamente el país requiere hoy.	1.2.1.2 Debilidad. El tema de la falta de representatividad no es culpa solamente del movimiento sindical, sino por las trabas que está poniendo el gobierno / 1.2.1.3 En Debilidad #1 / 1.2.1.4 Debilidad. Se vive a lo interno del sindicato, pero CNEI la coarta desde afuera / 1.2.1.5 Debilidad / 1.2.1.6 Somos uno de los países con menos tasa de sindicalización / 1.2.1.7 Debilidad, estamos por lo menos en el caso de CODESA, CGT y CTV haciendo esfuerzos para hacer reforma sindical, pero eso es una estructura que hay que llevar hasta a los trabajadores.	1.2.1.2 Debilidad extraordinaria. La legitimidad debe ser renovada, si no estás legitimado (legalizado) legalmente no puedes ejercer la representación colectiva. Se da porque los dirigentes fuimos muy irresponsables / 1.2.1.3 Implícito en su respuesta sobre Debilidad #3. Hay nuevos actores, que no tenían participación, y ellos obedecen al gobierno de turno / 1.2.1.4 Si, es una debilidad. Hay mucha gente que dice quienes están capacitados, quienes saben y eso es una forma de evitar la democracia / 1.2.1.5 Es una debilidad / 1.2.1.6 Si, aunque hay más organizaciones sindicales que en cualquier otra época de la historia. El problema ha estado en su punto ideológico / 1.2.1.7 No, hay algo que está en efervescencia.	1.2.1.2 Es una debilidad cuyas causas y consecuencias difieren según la visión de cada uno de los entrevistados. Uno (1) señala que no es responsabilidad únicamente del sindicalismo sino de las trabas gubernamentales y otro que es culpa de la irresponsabilidad de los dirigentes. Por su parte, uno (1) menciona que no se da una integración y se desconoce al sindicato. / 1.2.1.3 Se presenta como una debilidad para el accionar del movimiento sindical. / 1.2.1.4 Se presenta como una debilidad reconocida por los entrevistados, de los cuales dos (2) señala que es causa a nivel interno del tema de la dirigencia y su renovación, y uno (1) a nivel externo. / 1.2.1.5 Los entrevistados lo señalan como una debilidad, entre los cuales uno (1) resalta que la misma se acrecienta por la concentración de la dirigencia en Caracas, desconociendo la realidad de las regiones. / 1.2.1.6 Se reconoce como una debilidad. / 1.2.1.7 Se señala como una debilidad, aunque uno (1) de los entrevistados señala que está surgiendo algo al respecto y uno (1) que afirma que desde la CTV, CODESA y CGT se están realizando esfuerzos al respecto.

Tabla 31: Visión de los entrevistados de la CGT respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (b)

Código de entrevistado			4.1	4.2	4.3	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 4
1. Situación actual del movimiento sindical	Nacional	Oportunidades listadas por el entrevistado	1. Cambio de gobierno en 2012 / 2. La propia actuación del gobierno que ha constituido una amenaza, ha hecho caer en cuenta de lo que se tenía antes como "sindicalismo" y de lo que es necesario tener.	1. Reforma LOT y Seguridad Laboral, elementos que están uniéndose a las facciones del sindicalismo venezolano / 2. Coordinadora Sindical Andina, que va a posibilitar estar en el escenario de la región Andina de donde el gobierno nos sacó / 3. Hay situaciones puntuales, temas puntuales, cuya discusión exige que el movimiento sindical se reúna para su discusión.	1. Nacimiento de un nuevo movimiento. "Hay que esperar mucho tiempo para hablar de verdaderas oportunidades".	Las oportunidades son diferentes para cada entrevistado, entre ellas se listan: la posibilidad del cambio de gobierno en el 2012, la reforma de la LOT, la actuación de la Coordinación Sindical Andina, la coyuntura actual y el nacimiento de un nuevo movimiento.
		Amenazas listadas por el entrevistado	1. Gobierno no reconoce a los sindicatos, por el contrario, les confronta con diversidad de mecanismos y estrategias.	1. Injerencia del gobierno, que busca trasgredir la Libertad Sindical.	1. Cúmulo de trabajadores, casi la mayoría, están en el nivel de salario mínimo, en muchos casos el sindicato es responsable, se ha dado su negligencia. 2. Está censurado el movimiento. 3. Ideologías	Como principal amenaza se presenta a la injerencia y políticas del gobierno, resaltando el tema de la libertad sindical. Asimismo un (1) entrevistado señala a las ideologías políticas partidistas y la gran cantidad de trabajadores que perciben un salario mínimo o muy cercano al mismo.
		Oportunidades y/o Amenazas listadas en el instrumento	1.2.2.2 Amenaza. Igual que para el ámbito M y R / 1.2.2.3 Amenaza. Igual que para 1.1.2.5 / 1.2.2.4 Igual que para 1.1.2.7 / 1.2.2.5 Amenaza. Cooperativas son bandera del gobierno que han traído como consecuencia trabajo precario, sin posibilidad de sindicalización. Las EPS son prácticamente una cooperativa pero sin ganancias para quienes en ella participan, sino para comunidades "escogidas" que se aprovechan de esta otra manera de trabajo precario. Los CT no son malos per se, aunque en Venezuela su concepción es diferente y por tanto una Amenaza porque buscan sustituir la acción sindical / 1.2.2.6 y 1.2.2.7 Amenazas, que existen desde antes del gobierno actual, pero que se han hecho exponenciales en los tiempos actuales.	1.2.2.2 Amenaza / 1.2.2.3 Amenaza, más del 80% de los trabajadores en el sector público están tercerizados por ejemplo, y eso lo que hace es ir acabando con los sindicatos sigilosamente / 1.2.2.4 Más de la mitad del sector de la economía está allí, y ello dificulta la actividad sindical en tanto que no se encuentra organizado / 1.2.2.5 Amenaza grande, una traba para la organización sindical. Son una trampa del gobierno para acabar con el movimiento sindical / 1.2.2.6 Amenaza cierta, la administración del trabajo debería ser civil y democrática / 1.2.2.7 Amenaza, ahora todo está controlado por el gobierno.	1.2.2.2 Si, es un problema grave / 1.2.2.3 Hay en algunas áreas. SIDOR Petróleo. Han estado peleando su inclusión. Los tercerizados de SIDOR están organizados / 1.2.2.4 Se está trabajando en su organización / 1.2.2.5 No los veo como amenazas, cada cosa tiene su ámbito de actuación. Las cooperativas tienen un fin económico. Los consejos de trabajadores es la forma de que el trabajador pueda cuidar los puestos de trabajo. Tendría que llegar un momento en que las tres vertientes se unan para hacer una verdadera promoción de los trabajadores / 1.2.2.6 No es amenaza, las Fuerzas Armadas no tienen el carácter decisivo, se le a dado participación para que organice ciertas cosas / 1.2.2.7 No es amenaza, ha sido toda la vida, si la hay no es nueva.	1.2.2.2 Se considera una amenaza por los tres (3) entrevistados. 1.2.2.3 Se reconoce como amenaza, resaltando la situación del sector público y los trabajadores del sector petrolero y SIDOR. 1.2.2.4 Se presenta como una amenaza, se considera un sector a ser organizado. 1.2.2.5 Para dos (2) de los entrevistados se presentan como amenazas que debilitan al movimiento sindical y deterioran las condiciones de los trabajadores; mientras que un (1) entrevistado considera que cada una de las figuras tiene un fin particular y su campo de acción, pudiendo convivir para promover a los trabajadores. 1.2.2.6 Es reconocida su existencia y señalada como amenaza por dos (2) entrevistados, mientras que uno (1) señala que la FAN no tiene carácter decisivo, se le da participación, pero no es considerada amenaza. 1.2.2.7 Se reconoce como amenaza por los entrevistados: uno (1) señala que siempre ha existido, uno (1) que se ha agravado en los últimos años y otro que actualmente todo es controlado por el gobierno.

- **Visión de los entrevistados de la ASI**

El sindicalismo internacional es caracterizado como un movimiento fortalecido a través del apoyo y el trabajo realizado por instancias como la CSI y la CSA, reconocidas como representantes de la unificación sindical en lo internacional. Llama la atención que un (1) entrevistado señaló inclusive a la FSM como relevante en cuanto cuenta con la representación del movimiento sindical chino. También es reconocido que por parte de los trabajadores ha habido un aumento en términos de seguimiento, participación y movilización en la lucha sindical. Sin embargo, se relacionan a estas fortalezas, debilidades como la falta de articulación y organización más efectivas, por lo que el movimiento sindical internacional no se identifica totalmente consolidado, ante la existencia además de otros elementos como: el egoísmo, la discriminación de género y la disminución de la tasa de sindicalización vinculada a amenazas como la tecnología, en cuanto es considerada como un elemento que arrebató puestos de trabajo, aunque puede ser también una oportunidad en la medida que sea utilizada para brindar apoyo a los procesos de trabajo. Otro tema que fue considerado en dos posiciones, tanto como fortaleza como debilidad, fue la ideología. Es una fortaleza en cuanto su diversidad promueve la pluralidad en el movimiento sindical y ésta ha de ser una de sus principales características, sin embargo es una debilidad en la medida que ha imposibilitado en algunas ocasiones el encuentro entre diferentes expresiones del sindicalismo.

Respecto a las oportunidades, resalta nuevamente la identificación de una organización de carácter internacional, la OIT, como una instancia que brinda apoyo a la lucha sindical. Otras respuestas fueron presentadas: creciente relevo generacional, la oportunidad de lucha que hay en las carencias de la defensa de los derechos de los trabajadores y algunas voluntades políticas que brindan apoyo a lo sindical.

Las amenazas pueden englobarse en dos categorías. Las provenientes de los gobiernos que atentan contra el sindicalismo y la extensión de fenómenos que se afirma han desmejorado la práctica de derechos laborales como la práctica sindical: la globalización, las empresas multinacionales, los organismos multilaterales, el desempleo, el sicariato sindical, la ausencia de diálogo social, el crecimiento del sector informal y la proliferación del trabajo explotador especialmente respecto a sectores como el de los niños y el de las mujeres.

Por su parte, el sindicalismo venezolano se describe como un movimiento dividido, atomizado en diversidad de organizaciones sin la fuerza necesaria para su acción sindical y que no cuenta con la orientación ni la coordinación que podría ser dada por una central sindical que hoy no existe. Además, es vista como otra debilidad el que no disponga de un sistema efectivo de formación sindical a través del cual se podría por ejemplo superar el distanciamiento existente entre la dirigencia y las bases; y no cuenta con nuevas generaciones de dirigentes, aunque existe como oportunidad el creciente número de jóvenes que se incorporan hoy al mercado de trabajo.

Se presentan amenazas como el sicariato sindical, aunque la principal hoy la constituye más bien el gobierno a través de sus prácticas: imposibilitando procesos de legitimación a través de organismos como el CNE, con lo cual se reconoce que se ve afectada la práctica de la democracia sindical, aunque factores internos al sindicalismo como individuos que no permiten la participación de nuevo liderazgo también la amedrentan; la flexibilización representada principalmente en la tercerización como “la gran industria del gobierno”; la promoción del paralelismo sindical; la disminución de fuentes de trabajo en el país que ha traído entre sus consecuencias el aumento de la economía informal; la creación de cooperativas, empresas de producción social y consejos de trabajadores que atentan contra la regularización del trabajo y son herramientas que ha creado para debilitar al movimiento sindical; la militarización de la administración del trabajo y la partidización de las instancias encargadas de lo laboral, en función de amedrentar y politizar al movimiento sindical; creación de leyes y violación de las vigentes en función de debilitar al movimiento sindical; criminalización de la protesta y colocando impedimentos para la realización de contrataciones colectivas.

Se puede afirmar que se obtuvo una descripción de la situación del movimiento sindical internacional y nacional según la visión de los entrevistados que se asemeja a la presentada en el planteamiento del problema, marco teórico y contextual, con algunas consideraciones que ayudarán a enriquecer la presentación de conclusiones generales para el estudio.

La visión de los entrevistados en ASI respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional, y nacional se presenta en la tabla de la siguiente página.

Tabla 32: Visión de los entrevistados de la ASI respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (a)

Código del entrevistado			5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	Conclusiones de las subdimensiones
1. Situación actual del movimiento sindical	Mundial y Regional	Fortalezas listadas por entrevistado	1. Articulación en una sola central. En el caso de Las Américas con la CSA y en el caso mundial en la CS / 2. Capacidad de movilización. Hoy el movimiento sindical tiene una importante capacidad de movilización y de articulación frente a problemas claves que vive la clase trabajadora. Movilizaciones que se llevan a cabo en diferentes países del mundo al mismo tiempo (trabajo decente, trabajo infantil, discriminación de género) / 3. El movimiento sindical cada día es un movimiento mas formado y más capacitado, no todo lo que debería ser, pero le está dando más importancia a este tema.	1. Número de organizaciones que se han organizado para fortalecer al movimiento sindical mundial: CS y CSA / 2. Relación intergremial que existe a nivel del mundo a través de sus organizaciones / 3. En cada país se hace seguimiento a lo que es el movimiento sindical internacional.	1. Unidad de acción / 2. Preparación de los dirigentes / 3. Hay mayor participación.	1. Existencia de la CS y de la CSA, que son organizaciones pluralistas que se vinculan al movimiento sindical de todo el mundo en el caso de la primera, y de Las Américas en el caso de la segunda. Aunque no estemos afiliados a ella, la FSM también es relevante en términos cuantitativos, ya que cuenta con las organizaciones del movimiento sindical chino / 2. Captación de organizaciones sindicales hacia el polo de la CS y de la CSA.	1. Unificación en la CS / 2. Preparación y adquisición de capacidades de la dirigencia sindical. Esto permite que tengan más objetividad hacia los planteamientos de los objetivos de los trabajadores y de las políticas que permitan avanzar en este ámbito / 3. La unificación se ha ido extendiendo hacia la región de Las Américas: la CSA, que avanza ya a nivel de cada país para que se adelanten políticas de unidad.	En primer lugar se encuentran de acuerdo en que instituciones como la CS y la CSA se constituyen como fortalezas del movimiento sindical internacional. Luego se presenta la idea referida al fortalecimiento a través de una mayor participación, seguimiento, movilización, presencia y lucha del movimiento sindical internacional ante las situaciones que le embargan.
		Debilidades listadas por entrevistado	1. Lenta capacidad de respuesta frente a los problemas que surgen de los procesos de globalización e innovación tecnológica / 2. Lenta capacidad de respuesta frente a la crisis económica que viven sus propios países / 3. Procesos de desafiliación masiva y continua de las organizaciones sindicales.	1. No hay un mecanismo para regular situaciones de amedrentamiento contra los dirigentes sindicales en cada nación / 2. Carece de lucha efectiva para fortalecer la lucha contra la explotación del trabajo femenino y del trabajo infantil.	1. Existen individualidades, egoísmo / 2. Existe discriminación de género dentro del movimiento sindical.	1. Dificultad en las comunicaciones.	1. La disminución de afiliados. Ha venido disminuyendo por muchos factores como el avance en la tecnología, cuyo avance va descartando empleos / 2. No tener presencia en organismos como el Grupo de los 8, el ALBA, MERCOSUR y el Grupo de los 20; en razón de poder luchar por los derechos de los trabajadores influyendo en las políticas que para todo el mundo son creadas por dichos organismos.	En general las debilidades están referidas a la falta de articulación y organización más efectivas del movimiento sindical internacional. Otros elementos señalados como debilidades: el egoísmo, la discriminación por género, la disminución del número de afiliados por factores como la tecnología que arrebató puestos de trabajo.
		Fortalezas y/o Debilidades listadas en el instrumento	1.1.1.2 Implícita en las respuestas sobre F y D / 1.1.1.3 El tema de la ideología hay que medirlo a partir la práctica actual, donde el movimiento sindical cada día va más hacia un pensamiento pluralista. Ha sido desplazado el pensamiento único, marxista-leninista, anarquista, anarcosindicalista. En una misma organización hay pensamientos y corrientes diferentes / 1.1.1.4 Implícita en las respuestas sobre F y D.	1.1.1.2 Ya en Fortaleza #1 / 1.1.1.3 Debilidad, ya que se vincula a la politización partidista de la acción sindical / 1.1.1.4 Debilidad, no se afilian en la base porque no se le da desde la dirigencia el matiz de conciencia y de lucha que debe tener un trabajador, por lo que no encuentran sentido a la sindicalización.	1.1.1.2 Es la mayor ventaja, surge por la atomización / 1.1.1.3 Es una fortaleza. No todos tenemos que pensar igual / 1.1.1.4 Si, es una de las mayores debilidades, causada por el desempleo, la pobreza y las políticas gubernamentales.	1.1.1.2 Ya en fortaleza #1 / 1.1.1.3 A nivel de la CS y de la CSA no hay diferencias ideológicas porque todos respondemos a la democracia, pero tenemos diferencias con otras centrales sindicales como la FSM que es de tendencia comunista, tienen otra forma de hacer sindicalismo, siendo complacientes con gobiernos que son afines a sus intereses ideológicos y atacan a los empresarios (QDQ que no lo señaló ni como debilidad ni como fortaleza, solo como "una diferencia") / 1.1.1.4 Una debilidad. Una tasa muy por debajo de lo que espera la dirigencia sindical, a nivel mundial e inclusive regional la tasa de sindicalización no va más allá del 20% de los trabajadores organizados.	1.1.1.2 Ya en Fortalezas #1 y #3 / 1.1.1.3 Debilidad. Trae consigo que el movimiento sindical esté dividido políticamente, generándose atomización / 1.1.1.4 Ya en Debilidad #1	1.1.1.2 Fortaleza, representada en CS y CSA / 1.1.1.3 Como debilidad fue señalada en la medida que divide al movimiento sindical, como fortaleza en el sentido de que es la pluralidad, el que todos no tienen por qué pensar igual, lo que debe ser común en el movimiento sindical / 1.1.1.4 Debilidad, algunas de las razones de que se presente fueron: desempleo, pobreza, políticas gubernamentales, el avance tecnológico y la incapacidad de la dirigencia de crear conciencia sobre el significado de sindicalizarse.

Tabla 33: Visión de los entrevistados de la ASI respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (b)

Código del entrevistado			5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 5
1. Situación actual del movimiento sindical	Mundial y Regional	Oportunidades listadas por el entrevistado	1. Hay un proceso creciente de relevo generacional, es vital / 2. Su articulación, desde las bases hasta el escenario global. Le permite viajar, tener relación con lugares, contextos y realidades que le ayudan a crecer política, ideológica y programáticamente / 3. La presencia y vigencia de la CIT porque es una instancia de la ONU que apoya de una manera muy importante el trabajo del movimiento sindical tanto regional como a nivel global.	1. La voluntad política, puede dar apoyo a la actividad sindical.	1. Hay carencias en la defensa de los derechos de los trabajadores. Ello se puede aprovechar.	1. Convenciones y congresos orientados al fortalecimiento de la unidad por organismos como la CIT, que ayudan a atraer mayor número de trabajadores al terreno de la lucha sindical.	1. Trabajo que realizan organismos como la CIT, donde se discuten los temas laborales. Tal es el ejemplo reciente de la resolución sobre el Trabajo Doméstico.	En general se considera a la CIT y el apoyo que brinda a la lucha sindical como una oportunidad, sin embargo también se dieron diversidad de respuestas respecto a este punto: voluntad política que brinde apoyo a lo sindical, creciente relevo generacional, la articulación que permite al sindicalista vincularse con el escenario global y que las carencias en la defensa de los derechos de los trabajadores pueden ser aprovechada.
		Amenazas listadas por el entrevistado	1. La desaparición de los derechos colectivos sociales y herramientas como contratación colectiva, ello producto del proceso de globalización / 2. Partidización y secuestro por parte de los partidos y gobiernos.	1. Una vez más, la voluntad política, que puede ser utilizada para amedrentar al sindicalismo / 2. Scariato sindical.	1. Globalización / 2. Las políticas de los gobiernos / 3. La pobreza / 4. La falta de empleo.	1. Amenaza hacia los sindicatos por parte de gobiernos con tendencias comunista o no democráticos: países en los que hay persecución al movimiento sindical: casos de sicariato en México, Colombia, Venezuela y por supuesto Cuba / 2. Proliferación del trabajo que explota a los trabajadores, especialmente a las mujeres y a los niños.	1. Falta mayor atención a la construcción del diálogo social / 2. La tecnología que desplaza mano de obra.	Las amenazas se orientan a elementos como, en primer lugar, los gobiernos que atentan contra los derechos laborales y en consecuencia contra el accionar sindical. Luego se encuentran respuestas referidas a la globalización, el desempleo, el sicariato sindical, ausencia del diálogo social y la proliferación del trabajo explotador especialmente de sectores de la población como los niños y las mujeres.
		Oportunidades y/o Amenazas listadas en el instrumento	1.1.2.2 Si, ya que se trata de un poder contrario a los intereses de la clase trabajadora / 1.1.2.3 Si, es un proceso que lleva adelante la desaparición de los derechos colectivos y sociales de la clase trabajadora / 1.1.2.4 Implícita en las respuestas sobre O y A. Es una amenaza directa contra los sindicatos y el crecimiento de la membresía, desplaza mano de obra / 1.1.2.5 Si, porque a través de ella el trabajador no puede organizarse sindicalmente, el trabajador pierde todos sus derechos colectivos y sociales / 1.1.2.6 Implícita en las respuestas sobre O y A / 1.1.2.7 Es una amenaza hasta tanto no se organice como sindicato.	1.1.2.2 Amenaza. Son organizaciones patronales que marcan las pautas económicas de cualquier entidad y región, y dentro de esas pautas se busca atropellar al trabajador y en consecuencia al movimiento sindical / 1.1.2.3 Amenaza muy marcada, sobre todo en lo que tiene que ver con la tercerización, una medida netamente patronal / 1.1.2.4 Amenaza en términos cuantitativos: nos quita afiliados. Qualitativamente es una oportunidad ya que facilita el trabajo / 1.1.2.5 Ya en Amenaza 1.1.2.3 / 1.1.2.6 Amenaza, algo que va en contra del desarrollo del movimiento sindical / 1.1.2.7 No es una amenaza per se, sino que es un sector que requiere organización. Hace falta un movimiento sindical que vaya a la par con los cambios que en el país se han ido dando.	1.1.2.2 Amenaza porque imponen sus políticas / 1.1.2.3 Ambas, amenaza porque pone en riesgo la estabilidad, oportunidad porque es un aspecto en el que el sindicalismo podría trabajar, actuar / 1.1.2.4 Puede ser una oportunidad. Hay que preparar a los trabajadores para ello y eso lo puede hacer el movimiento sindical / 1.1.2.5 Es una amenaza, las organizaciones sindicales no pueden sindicalizar a esos trabajadores, están condicionados a no estar organizados / 1.1.2.6 Es una amenaza, si no existiera sindicato para ellos sería mejor. Es una forma de desmembrar al movimiento sindical / 1.1.2.7 El crecimiento no es bueno, demuestra que la economía y lo social está fallando, pero podría constituir una oportunidad porque se podría organizar sindicalmente.	1.1.2.2 No podemos decir que son una oportunidad o una amenaza. Las empresas multinacionales dan mejores ofertas salariales y sociales para los trabajadores. Aunque el FMI si es un dolor de cabeza en término de las medidas económicas que toma que afectan a los trabajadores en las naciones más pobres o con mayores deudas / 1.1.2.3 Se lucha contra ella en todos los ámbitos, en la búsqueda de mejores derechos / 1.1.2.4 No podemos oponernos a la tecnología, en la medida que sea comprensiva de las necesidades que tienen los trabajadores, que son los que producen el capital / 1.1.2.5 Es una amenaza, ya que la tercerización es la negación de los derechos reivindicativos del movimiento sindical. Es la amenaza más grande no solamente en América Latina sino en el mundo / 1.1.2.6 Si es una amenaza y no solamente mundial, sino algo que nosotros aquí en Venezuela también vivimos / 1.1.2.7 Tiene un crecimiento sostenido (se va a la explicación del caso Venezuela en 1.2.2.4)	1.1.2.2 Con respecto a este punto, nosotros tenemos nuestras reservas. Allí hay demasiada explotación de trabajadores, no se garantizan los beneficios que deben obtener por prestar sus servicios / 1.1.2.3 Es una amenaza. Permite que se desmejoren las condiciones de trabajo, no hay una garantía de que los trabajadores cuenten con el ejercicio de sus derechos laborales establecidos en acuerdos internacionales / 1.1.2.4 Ya en Amenaza #2 / 1.1.2.5 Si es una amenaza. Esto es la negación de las condiciones de estabilidad laboral de los trabajadores / 1.1.2.6 Si es una amenaza. Ejemplos de esta situación se encuentran en países como Ecuador, Nicaragua, Bolivia, donde se violan derechos como el de la Libertad Sindical, donde los gobiernos se inmiscuyen en los procesos de elecciones sindicales / 1.1.2.7 Una amenaza, que supera hoy el 40% en países como Bolivia, Perú, Colombia.	1.1.2.2 En general es considerada una amenaza por cuanto son sinónimo de establecimiento de políticas que transgreden derechos laborales, aunque una (1) persona señaló una distinción entre multinacionales y las instancias multilaterales. Las primeras como una oportunidad en cuanto son generadoras de mejores ofertas salariales y sociales, y las segundas como amenazas por la misma razón explicada por las demás personas entrevistadas / 1.1.2.3 Amenaza en cuanto transgrede derechos laborales, desmejora las condiciones de bienestar del trabajo. Una (1) persona señaló que puede ser una oportunidad en cuanto es un área de lucha para el sindicalismo / 1.1.2.4 Se presenta tanto como oportunidad como amenaza, oportunidad si es utilizada en pro del mejoramiento o facilitación del trabajo realizado, amenaza en cuanto desplaza mano de obra / 1.1.2.5 Amenaza en cuanto impide la organización de esos trabajadores en lo sindical / 1.1.2.6 Amenaza, los gobiernos atentan comúnmente contra el movimiento sindical / 1.1.2.7 Una amenaza en cuanto permanece como un sector no organizado en lo sindical.

Tabla 34: Visión de los entrevistados de la ASI respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (a)

Código del entrevistado			5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 5
1. Situación actual del movimiento sindical	Nacional	Fortalezas listadas por entrevistado	No es fácil identificarlas 1. Movilizaciones que se están dando a nivel de los sindicatos de base / 2. Solidaridad internacional, relaciones de carácter internacional están brindando mucho apoyo al movimiento sindical venezolano / 3. Vinculación con la OIT, última muy pendiente de lo que ocurre en Venezuela.	1. Cada día se expande más el movimiento sindical, ya que se encuentra enraizado en el sentir del venezolano.	1. Hay una cultura sindical. A la gente le gusta estar amparado por el movimiento sindical y lo conoce / 2. Disposición a la unidad. Se están implementando, existen algunos mecanismos como el MSL y el FADESS / 3. Respaldo de las instancias internacionales.	Considera que actualmente el movimiento sindical no tiene fortalezas, porque está siendo perseguido.	1. Sindicatos de base mantienen la lucha (Guayana, Sector Público).	Las respuestas difieren: lucha que se mantiene en sindicatos de base, consideración sobre la existencia de una cultura sindical, la conformación del MSL y FADESS y el respaldo de organismos internacionales. Una (1) persona señaló que no identifica ninguna fortaleza del movimiento sindical venezolano.
		Debilidades listadas por entrevistado	Muy fuertes 1. Desprestigio y prácticamente desaparición de la conducción nacional y regional, fundamentalmente de las centrales sindicales tradicionales / 2. Desarticulación, no hay una estrategia conjunta de lucha, los sindicatos están peleando de forma separada / 3. Debilitamiento económico y de membresía de las organizaciones sindicales.	1. Desorganización -> no hay un criterio de unidad concebido / 2. No hay una central que coordine su accionar / 3. Falta de formación sindical.	1. Hay desprestigio / 2. Falta de organización y de una mayor cobertura. No todos los trabajadores están sindicalizados / 3. No hay relevo, no hay nuevas generaciones de dirigentes.	1. Proliferación de organizaciones sindicales, por ejemplo en el sector petrolero y solamente en el Estado Zulia, existen 43 sindicatos petroleros, lo cual trae consigo el hecho de que luzca dividido.	1. Movimiento sindical atomizado / 2. No ha entendido que la unificación es primordial en este momento, que el movimiento sindical necesita refundarse / 3. No tener una organización fuerte para enfrentar las estrategias del gobierno orientadas a destruir al movimiento sindical.	Se encuentran de acuerdo en que las debilidades se refieren a la falta de orientación, coordinación de la lucha sindical. Un movimiento sindical dividido, atomizado y que no cuenta con la dirección que podría brindar una central sindical. Una (1) persona señaló que la falta de formación sindical es una debilidad y otra que no hay nuevas generaciones de dirigentes.
		Fortalezas y/o Debilidades listadas en el instrumento	1.2.1.2 Implícita en las respuestas sobre Oy A / 1.2.1.3 Debilidad / 1.2.1.4 Debilidad / 1.2.1.5 Vital / 1.2.1.6 Implícita en las respuestas sobre Oy A / 1.2.1.7 Vital, prácticamente lo que está sucediendo en Venezuela. Los dirigentes sindicales actuales están manejando la misma propuesta que le funcionó al movimiento sindical desde 1946, no conocen otra y ésta ya no funciona.	1.2.1.2 Debilidad. El reconocimiento lo dan las bases, pero las situación político-ideológica del país ha generado una situación laboral dentro de lo que son el marco de las leyes y las autoridades que debilitan la posibilidad de la legitimidad del funcionamiento sindical: organizaciones paralelas, procedimientos fuera de ley (sindicatos sin elecciones por ejemplo) No dejan funcionar al movimiento sindical que no se declare pro oficialista / 1.2.1.3 Debilidad, porque se vincula es al elemento político: no existe una central consolidada sino fragmentos "oficialistas" y "no oficialistas" que no tienen la legitimidad necesaria / 1.2.1.4 Debilidad, vinculado a lo explicado en 1.2.1.2. Un dirigente sindical no puede expresar ninguna irregularidad porque es perseguido y ello viola la democracia y la libertad sindical / 1.2.1.5 Debilidad, y ha ido en aumento por la falta de formación sindical: Venezuela carece de escuela, universidades para la formación sindical, que serían una vertiente que le permitiría al dirigente sindical conectarse con la base / 1.2.1.6 Debilidad, atada a la explicación a la respuesta de 1.1.1.4 / 1.2.1.7 Debilidad, se deben unir todos los esfuerzos hacia la unificación para que el movimiento sindical se fortalezca realmente.	1.2.1.2 Es una debilidad, para los trabajadores están desprotegidos, no están representados, ¿Ante quién acuden? / 1.2.1.3 Es una debilidad, se presentan sindicatos paralelos / 1.2.1.4 Alo interno si existe, tienen sus estatutos y elecciones, el problema es la injerencia del CNE que evita que la haya a lo externo / 1.2.1.5 Es una debilidad pero se ha ido superando porque se dieron cuenta. Hay un retorno a las bases / 1.2.1.6 Es una debilidad, se debe no solo al sindicalismo sino a que hay menos fuentes de trabajo / 1.2.1.7 Hay una ausencia pero se está trabajando en ello, precisamente ASI lo busca.	1.2.1.2 Debilidad. No hay reconocimiento por parte de las autoridades. Trabajador que se quiere organizar sindicalmente no puede porque no les dan los permisos. Cuando se logra discutir un contrato colectivo, resulta que las autoridades no son legítimas. El problema es que hoy en día las organizaciones sindicales no pueden ir a elecciones según sus estatutos, sino que no hay elecciones si el CNE no las autoriza / 1.2.1.3 Debilidad. Antes existían las centrales "clásicas", pero ahora las confederaciones están fragmentadas. Se tiene por una parte a la CTV, CGT, CUTV, CODESA, ASI, UNEITE, FESBT, FADESS... / 1.2.1.4 Esta se refiere a cuando se aplican los mecanismos contemplados en los estatutos de los sindicatos. Alo interno existe, pero no hay democratización de parte del gobierno (vinculado a lo expuesto en 1.2.1.2 y en las amenazas) / 1.2.1.5 Debilidad. Existe un divorcio de la dirigencia con la base de los trabajadores. De hecho, la base es la que está organizando las luchas, la base está incluso rebasando a la dirigencia / 1.2.1.6 Hay más sindicatos que trabajadores. Solo un 9% de sindicalización es lo que estima en Venezuela / 1.2.1.7 Hace falta modernizar al movimiento sindical, en función principalmente de alcanzar la unificación.	1.2.1.2 Es una debilidad. Proviene como tal de la intención del gobierno de obstaculizar las elecciones sindicales / 1.2.1.3 Debilidad. Se crean con estos elementos presente, diversidad de organizaciones sindicales que no logran ponerse de acuerdo entre sí. Además, hoy en día existe el fenómeno de que si no eres de un partido (PSUV) no es posible ser considerado en la lucha sindical / 1.2.1.4 Debilidad. Ha llevado al deterioro y a la pérdida de credibilidad por parte de los trabajadores hacia el movimiento sindical, la permanencia por tantos años de un mismo dirigente (s) sindical (es) no permiten que la generación de relevo pueda asumir la dirección en un momento dado / 1.2.1.5 El movimiento sindical perdió fuerza fue por esto / 1.2.1.6 Debilidad, atada también al fenómeno del cierre de empresas / 1.2.1.7 Debilidad, precisamente se necesita una guía que lleve a los trabajadores y a las organizaciones sindicales a tener una visión de unidad, a un nuevo modelo sindical adaptado a las nuevas necesidades del país.	1.2.1.2 Debilidad, generada por acciones de entes gubernamentales: imposibilitando los procesos de legitimación, y promoción del paralelismo sindical / 1.2.1.3 Debilidad, diversidad de organizaciones sin la fuerza necesaria para su acción sindical / 1.2.1.4 Se presenta al tema en dos ámbitos: a lo interno y a lo externo del movimiento sindical. Por un lado se considera que dentro del movimiento sindical sí existe, pero que a lo externo se dificulta su práctica debido a la inmisicón del gobierno a través de instancias como el CNE. Por otro lado se hace la crítica de que a lo interno existen posiciones que no seden el liderazgo a nuevas generaciones y ello afecta a la democracia sindical / 1.2.1.5 Debilidad cierta, existe separación entre la dirigencia y la base. Una (1) persona consideró que es algo que se va superando hoy en día y otra que se hace necesaria la vía de la formación sindical como un medio por el que la dirigencia puede acercarse más a la base / 1.2.1.6 Debilidad, originada por la disminución de fuentes de trabajo en el país y por la falta de creación de conciencia por parte de la dirigencia hacia las bases, sobre la importancia de la sindicalización / 1.2.1.7 Debilidad, es visto como necesario un nuevo modelo sindical para que se fortalezca el movimiento sindical venezolano, que se adapte a las nuevas realidades del país.

Tabla 35: Visión de los entrevistados de la ASI respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (b)

Código del entrevistado			5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 5
1. Situación actual del movimiento sindical	Nacional	Oportunidades listadas por el entrevistado	1. Hay graves problemas en las relaciones obrero patronales y en el entorno socioeconómico que exigen la presencia cada día más de organizaciones sindicales / 2. Sensación mucho más madura de protestar por la violación a los derechos propios, la organización hoy forma parte del debate político, se comprende mejor la necesidad de la misma / 3. Hay muchísimos jóvenes en el campo de trabajo que podrían constituir una nueva generación de líderes sindicales.	1. Leyes donde el movimiento sindical puede ampararse y donde existen figuras como la de la contratación colectiva.	1. Las políticas gubernamentales / 2. Los contratos colectivos / 3. En ambos se puede actuar.	1. Contactos con ONG's que trabajan a nivel de derechos humanos y con los trabajadores.	1. La misma que para el ámbito M y R+ apoyo de universidades para la formación sindical.	Se dieron diversidad de respuestas en cuanto a este punto: se pueden aprovechar las situaciones adversas para que la organización sindical recobre espacios de lucha, la presencia de jóvenes en el campo de trabajo que pueden transformarse en la generación de relevo de la dirigencia sindical, las leyes laborales en las que se puede amparar el sindicalismo y el apoyo brindado por instancias como ONG's y la CIT.
		Amenazas listadas por el entrevistado	1. Criminalización de la protesta y con ello la "judicialización" de las relaciones obrero patronales / 2. "Apartheid sindical", amenaza y persecución constante de los empleados públicos para no participar en actividades de protesta / 3. Paralelismo sindical, sindicatos oficialistas impuestos por el gobierno en todos los ámbitos a como dé lugar. Varios sindicatos amenazan la fuerza del sindicato y de la clase trabajadora.	1. Scariato sindical / 2. La voluntad política en los términos señalados en el ámbito M y R/ 3. Incumplimiento de las leyes que respaldan al movimiento sindical por parte de las autoridades oficiales.	1. Las políticas gubernamentales, existe un apartheid sindical, no es tomado en cuenta por el gobierno. / 2. Las normativas legales. Cada vez se hacen leyes para frenar la acción del sindicato / 3. La injerencia de dirigentes del gobierno / 4. La parcialización de instituciones.	1. Persecución por parte del gobierno, que deja que se organicen solo las organizaciones sindicales que éste decida / 2. No hay la libertad necesaria para la discusión de los convenios colectivos.	1. El objetivo del gobierno es acabar con el movimiento sindical, genera grupos que obstaculizan la práctica sindical tal como lo serían los Consejos de Trabajadores / 2. El gobierno amedrenta la actividad sindical, por ejemplo violando el derecho que tiene a protestar.	Se encuentra un consenso en cuanto a que la principal amenaza es el gobierno y sus prácticas antisindicales como: criminalización de la protesta, promoción del paralelismo sindical, creación de leyes que frenen el accionar sindical e incumplimiento de aquellas que lo protegen. Otra amenaza señalada por una (1) persona fue el scariato sindical.
		Oportunidades y/ o Amenazas listadas en el instrumento	1.2.2.2 Concreta en pleno desarrollo en Venezuela / 1.2.2.3 Dramático, arma del gobierno para evitar protestas porque esos trabajadores no tienen estabilidad ni derechos / 1.2.2.4 Si, porque este sector no está organizado sindicalmente / 1.2.2.5 Con ello el gobierno busca eliminar la contratación colectiva y los sindicatos. Son herramientas neoliberales / 1.2.2.6 Actitud militar en las instancias del trabajo hace que no existan relaciones laborales. Los militares no entienden las denuncias que se les presentan / 1.2.2.7 Lo más grave que está sucediendo, produce un "apartheid sindical", si no perteneces al partido del gobierno estas impotente ante cualquier elemento de injusticia que haya.	1.2.2.2 Amenaza. El mismo gobierno promueve la flexibilización laboral, con elementos como el de la tercerización tan marcada en el sector público / 1.2.2.3 Amenaza, ya en respuesta anterior / 1.2.2.4 Igual que para el ámbito M y R/ 1.2.2.5 Amenaza, los tres no son más que movimientos netamente políticos que no resuelven ninguna situación laboral y que solo buscan acabar con el movimiento sindical / 1.2.2.6 Amenaza, que viene atada a la ideologización de las instancias del trabajo / 1.2.2.7 Ya en Debilidad #1.2.1.2	1.2.2.2 Es una amenaza, es un fenómeno mundial, se da en todas partes / 1.2.2.3 Es una forma de debilitar al movimiento / 1.2.2.4 Es una amenaza que se puede convertir en oportunidad / 1.2.2.5 La cooperativas desprotegen de alguna forma a los trabajadores, forma de no tener pasivos, no tener compromiso. No se usa el concepto original. Los consejos de trabajadores son impuestos, buscan suplantar a los sindicatos. Las EPS no existen, son una amenaza, desarticula, tienen la "careta" de que van a administrar los trabajadores pero al final les quitan beneficios / 1.2.2.6 Es una amenaza que existe junto a la "cubanización", es una forma de eliminar al movimiento sindical y amedrentarlo / 1.2.2.7 Implícito en sus respuestas sobre Amenaza #4	1.2.2.2 Aquí sí la reconoce claramente como una amenaza para Venezuela. Afirma que a nivel internacional "la saben digerir mejor" / 1.2.2.3 Es un problema que abunda. La gran industria del gobierno es la subcontratación de trabajadores, sin derechos laborales / 1.2.2.4 Seis o siete millones de trabajadores se ganan hoy la vida en Venezuela dentro del sector informal, mientras que en el sector formal hay un promedio de cinco millones / 1.2.2.5 Las cooperativas son emporios de la corrupción, no van por la sonda de la honestidad. Sucede lo mismo con las EPS/ 1.2.2.6 El actual presidente no tiene confianza en el sector civil, ni siquiera en el sector militar como institución por lo que ha tenido que crear organismos paralelos dentro inclusive de las FA. Esto es una amenaza para el movimiento sindical/ 1.2.2.7 En Venezuela actualmente no hay Estado de Derecho. Las instituciones hacen lo que quiere el gobierno nacional y por tanto no generan confianza entre los trabajadores.	1.2.2.2 También es una amenaza en Venezuela, misma consideración que en el ámbito M y R / 1.2.2.3 También es una amenaza en Venezuela, misma consideración que en el ámbito M y R / 1.2.2.4 Si es una amenaza, proveniente en parte del ataque que contra el sector formal/privado realiza el gobierno nacional. Se debe hacer el intento por organizar a este sector, que representa por otro lado la disminución de la tasa de sindicalización / 1.2.2.5 Amenaza. No hay garantías de derechos laborales. Son mecanismos para mantener condiciones laborales irregulares / 1.2.2.6 Amenaza / 1.2.2.7 Amenaza. Por ejemplo, porque no se registran sindicatos si no tienen identificación con el oficialismo. Situaciones como esta se dan en el Ministerio del Trabajo, en la Defensoría, etc.	1.2.2.2 Amenaza / 1.2.2.3 Amenaza, impide la organización de los trabajadores en lo sindical / 1.2.2.4 Amenaza, en tanto que es un sector que no se logra organizar sindicalmente / 1.2.2.5 Amenazas, en tanto que son entes que atentan contra la regularización del trabajo y son utilizados como herramientas para debilitar al movimiento sindical / 1.2.2.6 Amenaza, por razones como que la militarización busca amedrentar cualquier acción sindical / 1.2.2.7 Amenaza en tanto que se atienden intereses del gobierno más que escuchar y atender los inconvenientes o peticiones de todo sindicato sin distinción por la posición política.

Una vez más se presenta como fortaleza la propia lucha sindical que se lleva actualmente en el mundo, sin embargo el énfasis hacia la existencia de organizaciones que le brinden apoyo no se encontró presente, solo un (1) entrevistado señaló a la CSI como parte de las fortalezas del movimiento sindical internacional y como una organización que representa a la unificación del movimiento sindical internacional. Tal vez a ello se ve atado a que como principal debilidad identifican la falta de unidad del movimiento sindical internacional, a lo que se suman temas como la baja tasa de sindicalización (movimiento sindical no capta la atención de las nuevas generaciones ni de sectores como el de la mujer), la ausencia de trabajo decente, la pérdida de autonomía e independencia y la falta de un sindicalismo que represente realmente la lucha efectiva por los derechos de los trabajadores.

Las oportunidades son también en este caso reconocidas como resultantes de la existencia de amenazas, específicamente la crisis económica y todo lo que trae consigo en forma de medidas arbitrarias para los trabajadores: decisiones de transnacionales y organismos multilaterales sin la consideración del sector laboral, la flexibilización laboral que incluye temas como la tercerización, el crecimiento del sector informal que atenta contra la posibilidad de organizarse sindicalmente y la intervención de los estados con motivo de debilitar al movimiento sindical. Todos son temas que ayudan a constituir nuevas áreas para la lucha sindical, y en la lucha está la fortaleza según lo explicado por los entrevistados.

La tecnología en los espacios de trabajo y la ideología fueron vistas una vez más tanto como oportunidad y amenaza, y fortaleza y debilidad respectivamente, inclusive por las mismas razones que en otras centrales se ha señalado: la ideología es fortaleza pues enriquece el debate pero es debilidad si surge la intolerancia; y la tecnología es amenaza cuando atenta contra la asignación de puestos de trabajo a personas y oportunidad cuando es utilizada para ayudar en los procesos del trabajo que se realicen.

En el ámbito nacional, la lucha también es identificada como fortaleza, inclusive apoyada por organizaciones o movimientos como el MSL y FADESS, además de sectores particularmente amplios del ámbito sindical como el de Guayana. Sin embargo, un movimiento sindical venezolano que está profundamente dividido es la mayor debilidad, y se debe a temas como el alejamiento de la dirigencia respecto a sus bases, de lo que se derivan temas como la falta de legitimación y representatividad que también es causado por la

intervención de entes como el CNE, Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) y organismos encargados de lo laboral. Esto trastoca la práctica de la democracia sindical, que también se ve afectada a lo interno debido a temas como el no reconocimiento de nuevas generaciones de relevo en la dirigencia. También la partidización del sindicalismo que ha traído que éste se encuentre dividido por razones políticas y que en consecuencia no se atiendan efectivamente las necesidades de los trabajadores. Un nuevo modelo sindical para Venezuela es reconocido como necesario, un elemento ante el cual se ha avanzado y que necesita que no se repitan errores del pasado.

En cuanto a las amenazas que afronta, estas provienen fundamentalmente del entorno político-gubernamental de la Venezuela actual, específicamente de los entes y acciones que el gobierno utiliza para atacar al movimiento sindical: CNE; instancias encargadas de lo laboral partidizadas que promocionan el paralelismo sindical e ignoran peticiones para la discusión de contratos colectivos; entes como las cooperativas, empresas de producción social y consejos de trabajadores atendidos por intereses políticos y no liderizados por los trabajadores y que fueron vinculados inclusive a temas como la disminución de la tasa de sindicalización. Como otro factor que ha causado esta disminución se comentó sobre el crecimiento del sector informal, que no logra ser organizado en lo sindical.

En conclusión, una vez más los entrevistados dedicaron varios señalamientos sobre las principales debilidades y amenazas para el movimiento sindical a temas vinculados a la existencia en lo interno de intereses distintos a los de los trabajadores y la actuación de terceros con intereses dentro de los Estados y gobiernos que buscan amedrentarlo. También se puede afirmar que se obtuvo una descripción de la situación del movimiento sindical internacional y nacional según la visión de los entrevistados que se vincula a la presentada en el planteamiento del problema, marco teórico y contextual, con algunas consideraciones que ayudarán a enriquecer la presentación de conclusiones generales para el estudio.

- **Visión de los entrevistados del MSL/FADESS**

La visión de los entrevistados del MSL / FADESS respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional, y nacional se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 36: Visión de los entrevistados del MSL / FADESS respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (a)

Código del entrevistado			6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 6
1. Situación actual del movimiento sindical	Mundial y Regional	Fortalezas listadas por entrevistado	1. Capacidad para articular políticas ante organismos como la OIT / 2. Capacidad de negociación frente a instancias multilaterales (a nivel mundial mas no regional) / 3. Capacidad de articulación de acciones frente a los gobiernos en función de la defensa de los derechos laborales.	1. Se han conformado movimientos sociales que han alcanzado logros como la seguridad social / 2. Movimiento de unidad mundial / 3. Solidificación de un ambiente de protección social para el mundo.	1. Organización de la lucha de los trabajadores. La lucha del movimiento sindical es en sí una fortaleza actual / 2. La actividad política de la dirigencia sindical dentro de las empresas, lo que fomenta la democracia dentro de ellas. Cuando hay dirigencia sindical hay más democracia porque la persona concibe que puede expresarse en la empresa sin la represión total del patrono / 3. Las dos anteriores se unen en una: el sindicato en sí mismo, su existencia, ya que es una herramienta de lucha democrática y plural que existe hoy en el mundo (explica caso de Europa y las luchas que en esta región se han venido dando en los últimos tiempos).	1. Algunas formas de organización en países más avanzados (como Alemania), pero siempre bajo las debilidades y amenazas a las que no se escapa ningún país.	1. Conformación de la CSI / 2. Posibilidad del movimiento sindical de expresión autónoma, como clase, a través de esa central.	La idea que engloba las respuestas dadas se orienta hacia la definición de la propia existencia del movimiento sindical, su lucha y organización actual. Se señala como ejemplo de ello al movimiento sindical en países del continente Europeo. Una (1) persona señaló a la CSI como una fortaleza, específicamente porque permite un mejor accionar del movimiento sindical.
		Debilidades listadas por entrevistado	1. El no reconocimiento de los gobiernos, en el sentido de que no puede entonces desarrollar políticas nacionales de corte laboral / 2. Poca incidencia de la unidad dentro de las naciones. Las organizaciones mundiales y regionales no llegan con este tema hasta lo interno de las naciones / 3. Poca incidencia para generar empleo decente.	1. Individualismo entre los trabajadores producto de la economía de mercado / 2. Unión debilitada / 3. Conformación de los sindicatos por un objetivo remunerativo y cuando es alcanzado pierden sentido.	1. Baja tasa de sindicalización. Los sindicatos a nivel mundial, regional y nacional tienen baja sindicalización. No estamos en la época en la que los trabajadores consideraban por ejemplo, sagrada la cuota sindical cada viernes.	1. Su accionar no ha sido decisivo ante los tiempos actuales de crisis -> no logran dar una solución a la crisis / 2. Disminución de la tasa de sindicalización, que trae consigo el debilitamiento de la lucha sindical / 3. Atomización por consecuencia de la filtración de la política en el movimiento sindical.	1. Profunda dispersión / 2. Pérdida de autonomía e independencia, independientemente de que tenga las centrales / 3. Pérdida del trabajo decente, estamos en medio de una situación en la que se generan muchos tercerizados, subcontratados.	Consenso general en ideas que expresan la falta de unidad en el movimiento sindical. Otra problemática destacada es el tema de la baja tasa de sindicalización, seguida por temas como ausencia de trabajo decente, pérdida de autonomía e independencia y falta de un sindicalismo que represente la lucha efectiva por los derechos de los trabajadores.
		Fortalezas y/o Debilidades listadas en el instrumento	1.1.1.2 Fortaleza. Aunque aún es un proceso que se está construyendo, la pauta internacional es una guía, inclusive metodológica, de cómo se llevó a cabo la unificación / 1.1.1.3 Fortaleza. El movimiento sindical en su naturaleza es profundamente heterogéneo. Aunque la pregunta tiene necesariamente dos respuestas, el problema es la correlación de las fuerzas entre los pensamientos, entrando inclusive el tema religioso: el idioma sindical venezolano no es el mismo que el árabe por ejemplo / 1.1.1.4 Debilidad. Sobre todo respecto a la población joven y la mujer. Los trabajadores no encuentran y/o no entienden el por qué de sindicalizarse.	1.1.1.2 Si, experiencias muy buenas / 1.1.1.3 Son debilidades, todos lo ven desde el partido en que milita y no sindicalmente, lo que fragmenta al movimiento / 1.1.1.4 Problema traído por la globalización. Los empresarios se unen más rápido.	1.1.1.2 Una fortaleza siempre y cuando sea una institución democrática y no que promueva el pensamiento único. La fortaleza es que sea la gran centralizadora de la lucha y que exista en ella el debate / 1.1.1.3 Fortaleza. La humanidad es diversa, y será una fortaleza mientras se aplique la democracia, ya que se enriquece el debate gracias a las diferencias / 1.1.1.4 Ya en debilidad #1	1.1.1.2 No le considera una fortaleza, ya que es sinónimo de burocratización / 1.1.1.3 Fortaleza, siempre y cuando se aprovechen para la discusión / 1.1.1.4 Ya en Debilidad #2.	1.1.1.2 Implícita en fortaleza #1 / 1.1.1.3 Si es una amenaza pero desde el punto de vista de la partidización del movimiento sindical. Al movimiento sindical lo han ideologado / 1.1.1.4 Si es una amenaza, que aborda al mundo entero, donde se tiene solo entre un 12 o un 14% de trabajadores sindicalizados pertenecientes a la población económicamente activa.	1.1.1.2 La opinión generalizada es que se podría constituir como una fortaleza. Una (1) persona opinó que ya lo es (CSI, expresión autónoma del movimiento sindical) mientras que otra consideró que no es una fortaleza ya que es sinónimo de burocratización / 1.1.1.3 La respuesta tiene dos perspectivas fundamentales: una fortaleza en la medida que permite el enriquecimiento del debate, pero una debilidad en cuanto pueden dividir por diferencia de visiones o por representar intereses distintos a los sindicales / 1.1.1.4 Debilidad. Se señalan razones diversas como: no se logra incluir la representación de la mujer en el movimiento sindical, el movimiento sindical no resulta llamativo a las nuevas generaciones, y que es un problema derivado de la globalización y la incapacidad de organizarse del sindicalismo ante ella a diferencia del sector empresarial.

Tabla 37: Visión de los entrevistados del MSL / FADESS respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (b)

Código del entrevistado			6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	Conclusiones de las subdimensiones - Organización 6
1. Situación actual del movimiento sindical	Mundial y Regional	Oportunidades listadas por el entrevistado	1. La lucha trascendente a lo salarial, la oportunidad de ubicarse en una lucha por la calidad de vida: la defensa del ambiente "sindicalismo verde" que es una demanda que está a la orden del día / 2. Involucrarse a la lucha de la seguridad social -> la lucha condicionada a la realidad actual: nuevas áreas de lucha.	1. Crisis económica, obliga a que los trabajadores se organicen. Trabajadores, estudiantes y sociedad civil, como en Chile por ejemplo / 2. Aprendizaje laboral de otras áreas, sectores.	1. Las propias amenazas se convierten en oportunidades: los trabajadores no están de brazos cruzados ante la crisis mundial. Esto estimula un posible renacer del movimiento sindical.	1. La misma crisis puede ser una oportunidad, en la medida que los trabajadores la sepan aprovechar para el planteamiento de una lucha distinta, orientada hacia la unión.	1. El que en diversas naciones (como sucede en el mundo árabe) se esté librando una lucha y un desprendimiento de gobiernos autoritarios que cercenan derechos democráticos como el ejercicio sindical. En algunos casos se puede hablar de oportunidad de refundar al movimiento sindical y en otras de fortalecimiento / 2. Aprovechar lo anterior para la democratización y legitimación de las organizaciones sindicales / 3. Aprovechar la crisis del capitalismo para educar, formar a los dirigentes sindicales a través de talleres o cursos que les estimulen a la lucha sindical.	La crisis económica como amenaza transformada en oportunidad: desarrollo de nuevas áreas de lucha para el sindicalismo. Una (1) persona señaló que en lugares como el mundo árabe, donde se está dando un resurgir político, el sindicalismo tiene la oportunidad de refundarse o fortalecerse.
		Amenazas listadas por el entrevistado	1. La transformación del trabajo: cada vez mayor tecnología y a distancia -> ello conspira contra la existencia de puestos de trabajo y por ende contra el sindicalismo / 2. Falta de comprensión del empresariado respecto al respeto que debe haber hacia el sindicalismo / 3. Los Estados no reconocen a los sindicatos para la realización de políticas públicas en materia de trabajo (ejemplo es lo que sucede hoy en Europa, donde existen movimientos que actúan ante la crisis y que no son sindicatos, debido a que los gobiernos no reconocen a los sindicatos para lo señalado).	1. Flexibilización laboral / 2. Economía de mercado / 3. Globalización / 4. Tecnología no va a la par con el desarrollo de los trabajadores.	1. La flexibilización laboral. La gran cantidad de trabajadores tercerizados como principal característica / 2. Repercusiones de la crisis económica mundial: los gobiernos han decidido que la paguen los trabajadores, y esto se ve atado a la amenaza anterior ya que se busca transgredir los derechos laborales / 3. Política generalizada de criminalización de la protesta.	1. La crisis que cada vez deja desempleados a muchos trabajadores.	1. Gobiernos de diferentes signos ideológicos, tienen una política de debilitamiento del movimiento sindical / 2. Poco avance en la elaboración de leyes que fortalezcan la libertad sindical, la contratación colectiva y la autonomía e independencia del movimiento sindical.	En general, la intervención de los Estados o gobiernos en función de trastocar el accionar sindical: no les reconocen, criminalización de la protesta, la no creación de leyes para su respaldo. Otro elemento es la crisis económica mundial que "pagan los trabajadores", y la transformación en las formas de trabajo: tercerización y tecnificación.
		Oportunidades y/o amenazas listadas en el instrumento	1.1.2.2 Amenaza. Las transnacionales son demasiado poderosas y generan códigos de conducta empresariales que violan las leyes nacionales y no permiten la libertad de los países para comercializar de manera flexible sus productos en el mercado internacional, ellas deciden... y ello afecta el desarrollo nacional / 1.1.2.3 Amenaza. Al no tener seguridad social el trabajador se envejece, pierde capacidad humana, ejemplo de ello se tiene en Venezuela en el sector de la construcción / 1.1.2.4 Ya en Amenaza #1 / 1.1.2.5 Ya en 1.1.1.4. Es una realidad y afecta con su existencia los niveles de sindicalización / 1.1.2.6 Amenaza. Sobre todo en Venezuela. Los Estados y patronos abusan de la institucionalidad e imponen legislaciones que violan al movimiento sindical. Al mismo tiempo puede ser una oportunidad, porque ha motivado las luchas -> por ejemplo en Venezuela lo que sucedió con Rubén González, un elemento que fortalece su combatividad / 1.1.2.7	1.1.2.2 Todas se presentan como amenazas y oportunidades. Se se organizan desde donde se vean serán ventajas, de lo contrario constituirán amenaza / 1.1.2.3 Implícito en su respuesta sobre Amenaza #1 / 1.1.2.4 Implícito en su respuesta sobre Amenaza #4 / 1.1.2.5 Son una amenaza, en México acabaron con el movimiento sindical / 1.1.2.6 Siempre ha sido parte de la mezcla indevida. Se mezclan y pierden su autonomía / 1.1.2.7 Es un problema social que trae amenazas y oportunidades. Es consecuencia de malas políticas.	1.1.2.2 Son instancias que favorecen es a las grandes corporaciones, tienen la visión de la "macroeconomía", pero la vida no funciona así. No están en sintonía con los trabajadores y por tanto son una amenaza / 1.1.2.3 Ya en Amenaza #1 / 1.1.2.4 Oportunidad. Hace mucho tiempo "bajamos de los árboles y salimos de las cabañas", ese proceso no se detiene. Es oportunidad en términos de herramientas tecnológicas que pueden ser utilizadas para fortalecer al movimiento sindical / 1.1.2.5 Ya en Amenaza #1 / 1.1.2.6 Amenaza. Se busca la intervención y la partidización del movimiento sindical en función de que responda a intereses distintos a los de los trabajadores / 1.1.2.7 Amenaza. Misma explicación que para el ámbito nacional.	1.1.2.2 Amenaza, porque promueven la flexibilización del trabajo / 1.1.2.3 Amenaza / 1.1.2.4 Amenaza, disgrega la organización y acción de los trabajadores, que ahora pueden trabajar a distancia y "en línea" / 1.1.2.5 Amenaza, viene aparejada a la flexibilización laboral y no hay respuesta a estos problemas reales / 1.1.2.6 Amenaza / 1.1.2.7 Amenaza, ocasionada por la misma crisis económica. En muchos casos es sinónimo de precariedad en el trabajo y de violación de derechos como el de la sindicalización.	1.1.2.2 Es una amenaza en tanto que en los organismos multilaterales no hay presencia orgánica de los trabajadores. Se necesita ello para poder promover la autonomía, la democracia, la justicia y repartición que garantice calidad de vida: seguridad social y empleo decente / 1.1.2.3 Si es una amenaza, y es una amenaza a las conquistas de los trabajadores como el trabajo decente, un ataque al salario, un ataque a las conquistas de la seguridad social, vacaciones, etc. / 1.1.2.4 No es una amenaza, lo que hay es que preguntarse y definir al servicio de quién se pone esa tecnología. Es una amenaza cuando se sustituye mano de obra por maquinaria / 1.1.2.5 Si es una amenaza, y es una tarea de las organizaciones sindicales el organizar a los trabajadores del sector servicios y de pequeña y mediana empresa / 1.1.2.6 Constituye una amenaza y una violación al legítimo derecho de los trabajadores a contar con autonomía, no solo de los empresarios privados, sino de los gobiernos (como en Venezuela que se pone en práctica el "capitalismo de Estado") / 1.1.2.7 Si es una amenaza porque los trabajadores del sector informal superan a aquellos que cuentan con trabajo decente, y se constituye como una política de los dueños del capital para no sacrificar las tasas de ganancias que pueden obtener.	1.1.2.2 Amenaza, en cuanto atentan contra la organización laboral al no considerar al sector de los trabajadores en su funcionamiento. Una (1) persona consideró que pueden ser una oportunidad si son bien organizados estos organismos / 1.1.2.3 Amenaza en tanto atenta contra el bienestar o calidad de vida de los trabajadores al privarlos de derechos laborales como la seguridad social / 1.1.2.4 Amenaza y oportunidad, lo primero en tanto que atenta contra la organización tradicional del trabajo y la existencia de puestos de trabajo, oportunidad en la medida que sea utilizada para el aprovechamiento del trabajador en cuanto a su desarrollo profesional / 1.1.2.5 Amenaza, vinculada a temas como la flexibilización / 1.1.2.6 Amenaza, viola elementos como la autonomía, se imponen intereses distintos a los de los trabajadores. Una (1) persona señaló que puede ser visto como una oportunidad en la medida que incentiva la lucha del movimiento sindical / 1.1.2.7 Amenaza, en tanto atenta contra derechos laborales como el de la sindicalización.

Tabla 38: Visión de los entrevistados del MSL / FADESS respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (a)

Código del entrevistado			6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 6
1. Situación actual del movimiento sindical	Nacional	Fortalezas listadas por entrevistado	1. MSL. Encuentro de diversidad de proveniencias, se trata de construir un camino hacia la unidad orgánica, lo cual no es fácil (siglas, prácticas, concepciones, que al tratar de convergerlas aparecen fantasmas como el de la ideología y el de la diferencia de métodos) / 2. FADESS más combativo, más de calle. Constituye la posibilidad de articulación de las luchas.	1. La organización y unificación en función de mantener contratos colectivos, derechos sociales / 2. Se ha tenido que integrar obligatoriamente en la política, Asamblea Nacional, gobernaciones y alcaldías / 3. Comienzan a entender que juntos pueden lograr lo que quieran.	1. La lucha sostenida de sectores como el de Guayana e inclusive de trabajadores colegiados como los médicos, periodistas, que se encuentran luchando en las calles.	No considera una en específico. El movimiento sindical venezolano tiene muchas cosas por hacer para no desaparecer, apenas ahora es que se ve un poco sobre iniciativas de unificación como FADESS MSL, algunos grupos de Guayana y algunos sectores chavistas.	1. La aparición de FADESS/ 2. Los trabajadores ven al sindicato como institución válida para la defensa de sus derechos.	En general se aprecia el fortalecimiento de la lucha sindical, aunque una (1) persona señala que le es difícil identificar alguna fortaleza fuera de consideraciones aisladas como MSL, FADESS y Guayana, grupos que también son nombrados como parte del mencionado fortalecimiento por los otros entrevistados.
		Debilidades listadas por entrevistado	1. Su dispersión: la cantidad enorme de centrales sindicales / 2. Pérdida de prestigio de su dirigencia por efecto de la corrupción instalada durante años, es una realidad ante la que no se puede cerrar los ojos.	1. Estructura que no responde a las necesidades del país y de los trabajadores.	1. Dirigencia y federaciones construidas desde "arriba" sin consideración de las bases / 2. Baja tasa de sindicalización / 3. Burocratización del sindicato, dejan de ser herramientas de lucha y de posibilidad para el desarrollo y avance de los trabajadores, además esta burocratización afecta también la democracia sindical / 4. Organismos donde no se hacen elecciones, es una debilidad. Organismos donde los trabajadores no pueden asistir a una asamblea y no pueden expresar libremente sin tener consecuencias / 5. La inexistencia de una gran central unificada, lo que existe es dispersión del movimiento sindical.	1. No existe realmente el movimiento sindical autónomo, ergo no existe realmente un movimiento sindical. Lo político-partidista ha imperado y se ha intensificado en este gobierno / 2. Desconexión entre la dirigencia y la base, existe un abismo / 3. Pérdida de confianza de los trabajadores hacia el movimiento sindical. La dirigencia sindical además no ha sido renovada y por tanto, los trabajadores no se afilian ya que no vislumbran en ella credibilidad.	1. División / 2. Corrupción desmedida / 3. Criminalización de la protesta / 4. No hay elecciones de legitimación / 5. Se ha triplicado la partidización.	Se identifica como principal debilidad la división existente dentro del movimiento sindical, que es acompañada por el alejamiento de la dirigencia con respecto a sus bases y la desacreditación de aquella por eventos de corrupción o porque no atienden efectivamente las necesidades de los trabajadores. Otras debilidades señaladas fueron la partidización del sindicalismo: ausencia de autonomía, así como la falta de espacios para la práctica de la democracia sindical y la ausencia de legitimización.
		Fortalezas y/o Debilidades listadas en el instrumento	1.2.1.2 Debilidad. Al no tener legitimidad y reconocimiento, difícilmente se pueden ejercer los fines legales del sindicalismo / 1.2.1.3 Debilidad. Por la misma razón de la anterior, además de que perdemos mucho tiempo peleando entre nosotros mientras que el patrono se mantiene tranquilo / 1.2.1.4 Debilidad. Tiene dos caras: las políticas del gobierno orientadas a amedrentarla y dentro del propio movimiento sindical: fraudes como el de las elecciones de la CTVen 2001 / 1.2.1.5 Debilidad. Persisten métodos burocráticos: sin asambleas, sin contacto con los trabajadores / 1.2.1.6 Debilidad, se habla de tan solo un 4% de sindicalización. No hay iniciativa para estimular la sindicalización / 1.2.1.7 Debilidad. Sindicalismo tiene que renovarse para crecer. Es necesario un nuevo modelo sindical que considere las nuevas condiciones de los trabajadores actuales que no son iguales por las características mismas que tiene el trabajo: telemática, a distancia, etc.	1.2.1.2 Se está dando como debilidad. Después de las elecciones del 2001 ha sido muy difícil alcanzarlas de nuevo, y menos con el interés del gobierno creando paralelismo, y por las instancias como el CNE, el TSJ y los ministerios que están en "tú contra". Deben romperse los esquemas tradicionales, los dirigentes no dan paso al relevo, se quedan ahí como un "consejo de ancianos", deberían apoyar y asesorar a una nueva generación / 1.2.1.3 Es una debilidad. El sistema implantado por el gobierno condujo a ello. Ha perdido espacios y crea nuevas organizaciones / 1.2.1.4 No la llamaría así debido a la partidización y no participación por miedo y comodidad. Se da esta carencia pero reside en los trabajadores y en las instancias. En su mayoría hay elecciones / 1.2.1.5 Es una debilidad, por ello no se integran los trabajadores al movimiento. No hay comunicación, hay un círculo, centrífuga / 1.2.1.6 Es una debilidad, actualmente solo está sindicalizado el 30%, llegar al 100% fortalecería la lucha. Tiene varias causas, una vinculada con el sindicalismo y las búsquedas de nuevos afiliados, otra con el Estado patrono y la creación de cooperativas, y también el sector informal que está aparte / 1.2.1.7 Esta es una debilidad y no porque no exista, el problema es la polarización y la confrontación.	1.2.1.2 Debilidad, desde fuera (gobierno) no se da la posibilidad de legitimarse. También es cierto que dentro, muchos no se ven motivados a ir a un proceso de legitimación / 1.2.1.3 Debilidad, sobre todo porque la polarización se encuentra en lo político, pero la gente no ve que las condiciones de trabajo son las que defienden todos los trabajadores, en el sector que estén: "patrono es patrono" / 1.2.1.4 Ya en debilidad #3 / 1.2.1.5 Debilidad, que viene atada a la polarización existente en el país y que se filtra hasta el movimiento sindical, donde se forman organizaciones desligadas de la base / 1.2.1.6 Ya en Debilidad #1 en el ámbito M y R / 1.2.1.7 Debilidad, pero es algo que se está buscando, tenemos por ejemplo FADESS. Gran cantidad de dirigentes sindicales que con ideologías diversas y militantes o no de partidos diversos está planteado la refundación del movimiento sindical: no hacer lo que se hizo en el pasado, no hacer lo que se hace en el presente.	1.2.1.2 Debilidad. Esto genera falta de compromiso con los trabajadores, no hay formación ni discusión / 1.2.1.3 Debilidad. Aunque parece que hay cierta tendencia a la unificación, parece que es algo que poco a poco se ha ido superando con el acercamiento de corrientes que fueran contrarias en algún momento / 1.2.1.4 Debilidad. Dentro del movimiento sindical se han cometido fraudes, llegándose inclusive a la modificación de estatutos. Esto se vincula a la poca disposición de la dirigencia hacia la renovación / 1.2.1.5 Ya en Debilidad #2 / 1.2.1.6 Ya en Debilidad #3 / 1.2.1.7 Debilidad. Hacen falta nuevas bases, que no se vinculen con el pasado del movimiento sindical.	1.2.1.2 Es una debilidad porque el 90% de los dirigentes sindicales no se han legitimado, el otro 10% que ha hecho elecciones, la mayoría ha terminado torciendo la voluntad expresada en el voto porque hacen fraude / 1.2.1.3 Esto es también una debilidad, cuya explicación viene ya hecha en las debilidades listadas por el entrevistado / 1.2.1.4 Si hay ausencia, los trabajadores deberían ir a sus asambleas, elecciones y decidir / 1.2.1.5 La vinculación orgánica entre los trabajadores de base y las centrales sindicales es casi inexistente, ninguna central sindical tiene contacto con las bases / 1.2.1.6 Si es una debilidad, explicación dada en 1.1.1.4 / 1.2.1.7 Dicha ausencia existe y es una debilidad, pero también es cierto que se está trabajando por superarla.	1.2.1.2 Debilidad, que se caracteriza por generarse por una conducta interna del sindicalismo referida a la negación de dirigentes sindicales a dar paso a personajes de relevo, y una proveniente del entorno: organismos (como CNE, TSJ y ministerios) que impiden los procesos de legitimación / 1.2.1.3 Debilidad, que es explicada de diversidad de maneras: se presenta debido a lo político, pero en lo laboral todos luchan por lo mismo; que es algo que se ha ido superando; y que es consecuencia de una política de gobierno / 1.2.1.4 En general es considerada una debilidad, estimulada tanto a lo interno como a lo externo del sindicalismo. Una (1) persona consideró que no es que no exista, sino que lo que no existe es participación como consecuencia de la partidización y por el miedo / 1.2.1.5 Debilidad, resultante de elementos como la burocratización, centralización, alejamiento de las centrales de sus trabajadores de base / 1.2.1.6 Debilidad, presente por elementos como la falta de estimulación para la sindicalización, la creación de entes como las cooperativas y el crecimiento del sector informal / 1.2.1.7 Debilidad, y se presentan dos posiciones: una que afirma que es algo que se está construyendo, y otra que afirma que se debe construir cuidando no repetir errores del pasado.

Tabla 39: Visión de los entrevistados del MSL / FADESS respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (b)

Código del entrevistado			6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 6
1. Situación actual del movimiento sindical	Nacional	Oportunidades listadas por el entrevistado	1. El sindicalismo pro oficialista y sus equivocaciones se constituyen como una oportunidad, para la identificación de lo incorrecto que es que el movimiento sindical se encuentre disperso.	1. La crisis venezolana / 2. La política oficial / 3. La diferencia política te lleva a buscar organizaciones internacionales como la OIT, se tiene una relación distinta / 4. Posibilidad de unificación de movimientos regionales por sector, ejemplo: telecomunicaciones, eje latinoamericano de la siderúrgica.	1. Igual que para el ámbito M y R	1. Una eventual recomposición del gobierno (Gane o pierda Chávez en 2012).	1. Existen trabajadores muy disgustados con sindicalistas, pero no con la institución sindical como tal. Hay la oportunidad de acercarse a ellos.	Existen diversidad de posiciones al respecto: las que se engloban en los elementos políticos, como un cambio de gobierno o los errores que en lo sindical ha tenido el actual como una oportunidad para el acercamiento a los trabajadores. Otra referida al aprovechamiento de las amenazas para la intensificación de la lucha sindical y la posibilidad de que se den iniciativas de unificación en diferentes sectores de la organización sindical, no solo a nivel de centrales o cúpulas.
		Amenazas listadas por el entrevistado	1. Falta de difusión de la contratación colectiva en el sector público y privado / 2. Tercerización / 3. Presencia cada vez más acentuada de accidentes y enfermedades laborales.	1. Falta de empleo / 2. Los trabajadores piensan individualmente, se comparan con otros que están peor, se conforman y pierden el espíritu de lucha / 3. Paralelismo impulsado por el gobierno, no da posibilidades de desarrollo / 4. Gobierno militarista que no cree en contratos colectivos, no respeta las leyes laborales y no cree en las organizaciones no adeptas a él / 5. Instancias partidizadas.	1. Política generalizada de criminalización de la protesta y la no discusión de los contratos colectivos / 2. Cblocaación "a dedo" por parte del gobierno, de dirigencia sindical en áreas como la del petróleo.	1. Violación a los derechos laborales, promovida desde el gobierno e instancias gubernamentales del trabajo.	1. Política de intromisión que tiene el gobierno, en los asuntos sindicales / 2. La inspectoria está al servicio de una parcialidad política / 3. No hay casi discusiones de Contrataciones Colectivas / 4. Injerencia del CNE en las elecciones sindicales (vinculado a la debilidad 1.2.1.2).	Como principal amenaza se encuentran las prácticas antisindicales del gobierno que incluyen: no discusión de contratos colectivos, criminalización de la protesta, partidización de las instancias laborales, injerencia del CNE y promoción del paralelismo. Como otras amenazas se presentan: la tercerización, desempleo y aumento de las enfermedades y accidentes laborales.
		Oportunidades y/o Amenazas listadas en el instrumento	1.2.2.2 Amenaza. Se presenta en muchos ámbitos, inclusive en el Estado, la Industria, el Comercio. Se hace común la figura del "aliado comercial" / 1.2.2.3 Ya en Amenaza #3/ 1.2.2.4 Amenaza. Atenta contra elementos como la Seguridad Social, se presenta mucho por ejemplo en el área textil, comercial y servicios de mantenimiento / 1.2.2.5 El cooperativismo se vio como una amenaza para el sindicalismo, pero su fracaso fue estrepitoso, se cayó por su propio peso. Las EPS son una mentira, la propiedad en ellas no ha sido realmente socializada, no son de los trabajadores sino del Estado. En ellas no existe el sindicalismo por lo que pueden ser una amenaza, pero no son muchas y van en declive. Los consejos de trabajadores han sido tergiversados en cuanto a su concepción en Venezuela, se han querido establecer como organismos que le resten competencias y atribuciones a los sindicatos, sin embargo son una figura que no tienen acompañamiento, una figura burocrática. Es una amenaza más discursiva que inminente / 1.2.2.6 Amenaza. Presente en instituciones como el Metro, empresas básicas, infiltrados que trabajan como correa de transmisión y represión / 1.2.2.7 Amenaza. Si ayer se criticó el Puntofijismo y el bipartidismo, hoy es algo que no ha cambiado demasiado. En la inspectoria y el Ministerio del Trabajo se presta atención es a la orden del partido.	1.2.2.2 Es una amenaza porque se niega la sindicalización. Alta rotatividad / 1.2.2.3 Amenaza impulsada por el FMI. Política que el gobierno aplica más fuerte a través de las cooperativas / 1.2.2.4 Es más grande porque se ha acabado con el sector formal. Gran número de la población. Es una amenaza. Desorganización y distorsión del mercado. Especulaciones con productos que no se encuentran / 1.2.2.5 Las cooperativas fueron creadas para violentar la ley, es flexibilización. Las EPS son sino una evasión del Estado de los impuestos y para desviar recursos a esos grupos de trabajadores. Los consejos de trabajadores son una figura política creada por el Estado para eliminar los sindicatos, entrar por donde no pueden ganar / 1.2.2.6 No hay empresa nacionalizada que no tenga militares. Es una amenaza, tienen una visión cerrada y se presentan casos de corrupción, no son capaces de discutir y responden a estructuras verticales / 1.2.2.7 Implícito en su respuesta sobre Amenaza #5.	1.2.2.2 Ya en 1.1.2.3 La incluye en el ejemplo que da para el tema de la flexibilización y la tercerización cuando comentaba sobre el ámbito M y R. Coloca ejemplo con lo que sucede hoy en PDVSA: el gobierno manipula diciendo que está en contra de los tercerizados y hoy sigue habiéndolos / 1.2.2.3 Ya en la anterior / 1.2.2.4 Amenaza. Resultante de la baja oportunidad de empleo digno, que trae consigo más del 50% de la fuerza de trabajo en este sector / 1.2.2.5 Amenazas. Aquí y en el mundo las cooperativas son maquilas. Igual sucede con las EPS en las que lo primero que te dicen es que no se permiten sindicatos ni contratos colectivos, es decir que están diseñadas con una política para destruir estas dos instituciones. Los consejos de trabajadores, depende, ya que si surgen de iniciativa de organización de los trabajadores, siendo autónomos y para la pelea, son válidos y pueden convivir con el sindicato, el problema es que muchos son hoy establecidos por el propio patrono, por la gerencia de las empresas en las que existen / 1.2.2.6 / 1.2.2.7 Junto a la anterior, son temas que siempre han existido. Es una amenaza en tanto que si no se está alineado con el poder, con el mando, no se consigue nada.	1.2.2.2 y 1.2.2.3 Amenazas que están vinculadas y cuya promoción viene hoy tanto del sector privado como del patrono Estado / 1.2.2.4 Amenaza igual que para 1.1.2.7 / 1.2.2.5 Amenazas. Las tres figuras están dirigidas a apoyar un proyecto político en contra del movimiento sindical, en lugar de ser elementos reivindicativos de los derechos laborales / 1.2.2.6 Amenaza, ejemplo de ello es lo que sucede en AGROISLEÑA, un ejemplo de que a través de mecanismos como la militarización se quiere acabar con el movimiento sindical / 1.2.2.7 Amenaza. Las inspectorías promueven el paralelismo sindical, retrasan la discusión de contratos colectivos, por lo que se constituyen como un freno al accionar del movimiento sindical genuino.	1.2.2.2 Si es una amenaza, representada en la explicación de 1.2.2.5 / 1.2.2.3 Si es una amenaza, vinculada al punto anterior / 1.2.2.4 Amenaza / 1.2.2.5 Esto es parte del proyecto político que desarrolla el presidente de la República, las cooperativas se han convertido es en contratistas para burlar las obligaciones de Ley para con los trabajadores / 1.2.2.6 Es una gran amenaza, hoy muchos de los conflictos terminan en la utilización de la fuerza armada para mitigarla / 1.2.2.7 Si es una amenaza en el país, atada a la explicación de 1.1.2.7.	1.2.2.2 y 1.2.2.3 Son reconocidas como amenazas que se relacionan / 1.2.2.4 Amenaza, atenta contra derechos como la seguridad social y la sindicalización / 1.2.2.5 En general son consideradas amenazas en la medida en que su concepción ha sido desvirtuada, atendiendo es a intereses políticos y no siendo iniciativas realmente liderizadas por los trabajadores. Una (1) persona consideró que estos entes no son totalmente una amenaza hoy en día dado que se encuentran debilitados / 1.2.2.6 Amenaza, debido a diversidad de razones: corrupción, represión, difícil entendimiento del funcionamiento laboral, estilo impositivo / 1.2.2.7 Amenaza, debida a diversidad de razones: se ignoran peticiones en instancias laborales como la discusión de contratos colectivos y se promueve desde ellas el paralelismo sindical.

- **Visión de los entrevistados de la CST/UTCCM**

Son diversas las fortalezas identificadas por los entrevistados en el plano mundial y regional, resaltando el que se amerita la lucha del sindicalismo permanentemente, donde frente a las condiciones actuales, como la explotación de los trabajadores, la misma se ha reactivado y ha comenzado a organizarse, resaltando el Encuentro Sindical Nuestra América (ESNA). A ello se suma el reconocimiento de tendencias progresistas a nivel internacional.

A pesar de ello, se presentan algunas debilidades, resaltando que aún se echa en falta la unidad, siendo un movimiento atomizado. Asimismo, se considera que el control de muchos sindicatos está en manos de centros de poder, donde además se presentan las luchas como una reacción espontánea de las bases sin estar implicadas en ellas las principales organizaciones (cúpulas-dirigentes), las cuales también se encuentran distantes y aisladas entre países desarrollados y subdesarrollados. A ello se suman la lucha desde una concepción defensiva, por reivindicaciones; la falta de propuestas innovadoras y su necesidad de transformación; la poca capacidad de respuesta del mismo, la dependencia frente a patronos y estados, la burocracia sindical y la "dirigencia de maletín", así como algunas debilidades propias del ser humano, que dada su naturaleza puede flaquear ante ciertas circunstancias, como por ejemplo: entregando contratos.

En cuanto a los elementos listados por el instrumento, se reconoce como fortaleza la conformación de centrales unificadas, aunque una postura indica que no lo sería si fuera constituida por grupos de derecha, alegando que lo que buscan es repartirse el poder. En cuanto a las diferencias ideológicas, no existe un consenso, un grupo de entrevistados considera que son una fortaleza, algunos de ellos mencionan que siempre y cuando se coloquen los intereses de los trabajadores en primer lugar; otro grupo indica que es una fortaleza que puede constituirse como debilidad si se politiza y un (1) entrevistado señala que es una debilidad porque debe existir una coincidencia en estos términos, aunque ello no signifique tener un pensamiento único. Sin embargo, con relación a la baja tasa de sindicalización se presenta una visión un tanto homogénea, considerándola una debilidad debida a factores internos como la falta de credibilidad, diferenciándose un (1) entrevistado al considerarla consecuencia de la flexibilización.

En lo que respecta al entorno se presentan ciertas amenazas como el poder de las grandes corporaciones y gobiernos que respaldan al capital privado, las consecuencias de la crisis del capitalismo, el capitalismo en sí mismo, la flexibilización, los avances tecnológico como sustitutos de la mano de obra si no van acompañados de la formación de los trabajadores, y la consideración de una OIT focalizada hacia el empresario y el capitalismo. Se reconocen además las listadas por el estudio: las empresas multinacionales e instancias multilaterales, destacando sus políticas; la injerencia de los gobiernos, aunque respecto a éste último un (1) entrevistado señala que depende de la ideología del mismo; el crecimiento del sector informal, aunque dos (2) entrevistados indican que puede representar una oportunidad si se considera su organización. Ante lo señalado, son precisamente todas las amenazas las que constituyen una realidad que se presenta como la mayor oportunidad identificada, ello al requerir la acción del movimiento sindical.

En el ámbito nacional se señala como fortaleza principal la que se está discutiendo su organización y unificación como necesidades. También se mencionan: la existencia de nuevos líderes, el paso de una concepción defensiva a una ofensiva en cuanto a su accionar, la unión en sectores como Guayana y la FUTVP, el movimiento sindical revolucionario y su consigna política considerando a la revolución primero que las reivindicaciones, el ser un movimiento de referencia para otros países y la creación del Comité de los Ochenta como iniciativa de unificación.

Lo mencionado, ante amenazas como la actual dispersión como manifestación de la falta de unidad, la relación del mismo con los partidos políticos, ya sea durante de "la Cuarta República", heredado de esta o como una característica actual, y el descuido al tema de la formación del movimiento sindical y los trabajadores, a lo que se suma la apatía, las individualidades, la existencia de concepciones reivindicativistas, la pérdida de confianza de los trabajadores y la falta de identidad.

Asimismo, se presentan posturas respecto a los elementos señalados por el instrumento. En cuanto a la falta de legitimidad y representatividad es reconocido como amenaza por todos menos un (1) entrevistado, entre cuyas causas se presentan a la intervención del CNE y a la propia dirigencia. La ausencia de democracia sindical también es un tema reconocido como debilidad, solo un (1) entrevistado señaló que existía por causa de la

intervención del CNE y ya no. Igualmente se afirma existe una desconexión entre la dirigencia y las bases del movimiento sindical venezolano. Respecto a la tasa de sindicalización se reconoce como debilidad por tres (4) entrevistados, mientras tres (3) aseveran que ha aumentado en los últimos años. En cuanto a la ausencia de un nuevo modelo sindical, se reconoce como debilidad, aunque tres (3) entrevistados afirman se está trabajando en ello actualmente.

En relación al contexto son varias las amenazas identificadas, sin que coincida la opinión entre los entrevistados. Se señala que el sindicalismo está siendo utilizado por los patronos privados, permitiendo irregularidades con el objetivo de mantener el empleo. También se critica el papel del Estado como promotor de la dependencia de las organizaciones sindicales al mismo, convirtiéndolas en sus apéndices; así como a sus políticas que no son claras respecto al movimiento de los trabajadores, al proponer por ejemplo el control obrero/consejos de trabajadores que no se sabe si sustituirá a los sindicatos. Se resaltan los impedimentos legales, tales como el solicitar requisitos para que las organizaciones puedan discutir contratos colectivos. A ello se le suma: la presencia del elemento ideológico capitalista, las empresas transnacionales, el que no se dé la unidad, la presencia de ministros actuando como dirigentes sindicales y creando cooperativas no administradas por trabajadores.

También se identifican como amenazas las listadas en el instrumento: flexibilización laboral, donde resalta que uno (1) desconoce el término y la tercerización, sobre la cual tres (3) señalan se viene trabajando, siendo un elemento a ser eliminado en la nueva LOT, uno (1) afirma que existe en el sector salud y uno (1) en los ministerios. Además se suma a las mencionadas el crecimiento del sector informal, respecto al cual presentan tres ideas generales: la de aquellos que consideran es una amenaza, un grupo que lo identifica como algo negativo que representa una oportunidad de organización y otros que señalan ha decrecido este sector en Venezuela y no es una amenaza. Asimismo, frente a las cooperativas la mayoría de entrevistados coinciden en identificarlas como amenazas, solo (1) considera que no lo son. De los que las visualizan de forma negativa: dos (2) señalan que es por su visión mercantil-capitalista y uno (1) porque los trabajadores no pueden ser propietarios. En lo que respecta a las empresas de producción social la opinión también es diversa, dos (2) las consideran una amenaza y cuatro (4) las visualizan como una oportunidad. Por su parte, los consejos de

trabajadores son identificados por la mayoría de los entrevistados como una figura que puede coexistir con el sindicato sin ser considerada negativa, solo uno (1) los señaló como amenaza.

También, frente al tema de la militarización de la administración del trabajo no hay una postura única. Un (1) entrevistado considera que no está de acuerdo con ello, dos (2) que tal militarización no existe, uno (1) la reconoce pero afirma que los mismos son más cercanos a la población de lo que eran anteriormente, uno (1) que si hay presencia pero para agilizar el proceso, siendo su debilidad el esquema vertical que poseen; y uno (1) que si hay militares en cargos importantes pero bajo estructuras civiles, y cuyas diferencias son superadas por los trabajadores.

Finalmente en relación a la partidización de las instancias encargadas de administrar justicia en las relaciones obrero-patronales, existe diversidad de posturas. Cuatro (4) entrevistados no lo identifican como una amenaza, de los cuales dos (2) señalan que no es sino un cambio necesario, relacionado con la ideología del gobierno actual, uno (1) señala que ahora es mejor al existir la figura de los jueces laborales y que aún se están "puliendo" sus defectos, mientras que (1) señala que es una responsabilidad del Estado "revolucionario" proteger a los trabajadores. Por otro lado, uno (1) señala que es una amenaza que siempre ha existido y uno (1) que es una amenaza ya que las inspecciones no cumplen.

Sin embargo, aunque tampoco se presente un consenso respecto a ello, se visualizan fortalezas, indicando entre ellas la formación de los trabajadores, el pasar a una política de acción más ofensiva, los niveles de productividad del país, una nueva LOT que establezca una posición frente a temas discutidos, la crisis del capitalismo, la competencia con la figura de los consejos de trabajadores, la conducción socialista y la proyección internacional. En líneas generales se validan los elementos considerados en el planteamiento del problema, marco teórico y contextual, con algunas consideraciones que ayudarán a enriquecer la presentación de conclusiones generales del presente estudio.

La visión de los entrevistados de la CST / UTCCM respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional, y nacional se presenta en las tablas de las siguientes páginas.

Tabla 40: Visión de los entrevistados de la CST / UTCCM respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (a)

Código de entrevistado			7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	Conclusiones de las subdimensiones - Organización 7
1. Situación actual del movimiento sindical	Mundial y Regional	Fortalezas listadas por entrevistado	1. Hay un proceso de unificación de las diferentes confederaciones sindicales, como una necesidad frente a las luchas que se han librado / 2. Araíz de la crisis del capitalismo, con las medidas tomadas por el FMI, se han visto en la necesidad de retomar su lucha por los derechos de los trabajadores. Se han globalizado tal lucha / 3. Necesidad de agrupar y presentar propuestas para el desarrollo en subregiones del mundo. Ejemplo: movimiento sindical de América Latina, que se ha organizado, creando propuestas.	1. Se está dando la pelea con la unidad. Ejemplo: Grecia, Wisconsin / 2. Se reactivó la clase trabajadora en varias regiones.	1. Reconocimiento de las tendencias revolucionarias progresistas. Se abre camino hacia la posibilidad de un nuevo sindicalismo mundial comprometido / 2. Encuentro Sindical de Nuestra América (ESNA), se está superando la fragmentación nivel regional.	1. Tiene razones para luchar porque continúa la explotación de los trabajadores / 2. Actúa sobre la base de una necesidad permanente: la liberación de las clases trabajadoras / 3. Es un movimiento de lucha permanente.	1. Se han venido organizando, hay una reorganización por beneficios colectivos.	1. Realización de congresos como el Foro Energético y el Encuentro Sindical Nuestras Américas, donde se reúnen diversas confederaciones y federaciones del mundo. Todo en el marco de construir un movimiento sindical en el marco del ALBA la política que ha diseñado el presidente.	Señaladas diversas fortalezas por los entrevistados, siendo la más común aquella que hace referencia a la organización y despertar actual del movimiento sindical ante la coyuntura. Se mencionan también: el reconocimiento de tendencias revolucionarias progresistas, el Encuentro Sindical de Nuestra América (ESNA) y el ser un movimiento de lucha permanente.
		Debilidades listadas por entrevistado	1. Siguen manteniendo una lucha defensiva, por reivindicaciones, pero no dan el salto desde el punto de vista político, como motor fundamental para el desarrollo / 2. La inmensa mayoría sigue siendo controlado por los centros de poder que compran y neutralizan la lucha sindical mundial / 3. Las luchas no tienen un origen como clase sino representan luchas focalizadas producto de una situación particular y no se ve la tierra como un elemento fundamental.	1. Falta de la unidad / 2. Depende del ser humano que puede flaquear, caer en la trampa, entregar contratos.	1. División impuesta por las tendencias dominantes en el mundo (neoliberalismo) / 2. Estructuras de organizaciones existentes no están presentes en las luchas, estas últimas son espontáneas, organizadas por las bases / 3. Aislamiento entre las luchas de países desarrollados y subdesarrollados, tema de comunicación.	1. La dependencia en muchos casos de los patronos y en otros del Estado / 2. La falta de propuestas innovadoras a los trabajadores que permitan elevar los niveles de sindicación / 3. La capacidad de respuesta a la clase trabajadora / 4. No transformar el movimiento sindical.	1. Atomización / 2. No hay unificación sobre la base de proyectos.	1. Desunión, fundamentada por sectores identificados con el capitalismo / 2. División de clases, no entender el papel histórico y protagónico que debemos tener los trabajadores en este momento: desprenderse del individualismo e irnos hacia el colectivo / 3. Burocracia sindical, dirigente que se han autonombrado dirigentes de trabajadores y no tienen respaldo de las bases. "Dirigencia de Maletín".	Señalados diferentes aspectos que se constituyen como debilidades, los entrevistados coinciden en el caso de la falta de unidad y atomización, mencionando también sin coincidir: las debilidades propias del ser humano que puede flaquear ante ciertas circunstancias, la lucha defensiva por reivindicaciones, el control de muchos sindicatos por parte de los centros de poder, la falta de las organizaciones en las luchas que son organizadas espontáneamente por las bases, el aislamiento de las luchas entre los países desarrollados y los subdesarrollados, la falta de propuestas innovadoras, la necesidad de transformarlo, la poca capacidad de respuesta, la dependencia de patronos y Estados y la burocracia sindical con la "dirigencia de maletín"
		Fortalezas y/o Debilidades listadas en el instrumento	1.1.1.2 Los grupos de derecha no, la gente se ha dado cuenta de que no daban resultados y los llevó a reorganizarse, pero son las mismas personas, se reparten puestos, es para ganar poder. El movimiento sindical es de izquierda, de reacción de ataque / 1.1.1.3 Es una fortaleza, el problema es cuando se pierde la ideología en la organización de los trabajadores, a veces se toman criterios contrarios a los del movimiento de los trabajadores / 1.1.1.4 S, indudablemente es un nivel de no credibilidad mundial, desconfianza. Ello se debe a que se han convertido en apéndices de las corporaciones y gobiernos, y al individualismo.	1.1.1.2 S es una fortaleza / 1.1.1.3 Son una fortaleza, no debería ser el problema, aparece como debilidad cuando se politiza / 1.1.1.4 S son una debilidad, producida por la apatía, la corrupción, el menosprecio o mala visión del sindicalismo y los dirigentes sindicales.	1.1.1.2 Es una fortaleza siempre que esté identificado con la confrontación de clases / 1.1.1.3 Es una debilidad, debe haber coincidencia ideológica, que no es igual al pensamiento único / 1.1.1.4 Debilidad consecuencia de la flexibilización.	1.1.1.2 S es una fortaleza / 1.1.1.3 No son una debilidad, son una concepción compartida, hay muchas fuentes, no podríamos tener un pensamiento único / 1.1.1.4 S son una debilidad, implícito en su respuesta #2 sobre debilidades.	1.1.1.2 Fortaleza, unidad de la lucha de clase, pelean de manera colectiva / 1.1.1.3 Cuando se tocan los intereses de los trabajadores quedan en un segundo plano dichas diferencias. Los derechos de los mismos son los que unifican, los intereses de clase / 1.1.1.4 Sería especular si responde a esta pregunta, no sabe.	1.1.1.2 Fortaleza si se llegase a conformar / 1.1.1.3 Deben ser para el debate, son necesarias para el debate / 1.1.1.4 Debilidad. Dos cosas: los trabajadores no se sienten estimulados por sus dirigentes para sindicalizarse, pudiendo deberse a ello que no son los dirigentes adecuados o son los llamados "dirigentes de maletín" ya descritos.	1.1.1.2 Se identifica como una fortaleza por todos los entrevistados. Sin embargo uno (1) señala que si es conformed por grupos de derecha no ya que estos se organizaron para repartirse el poder. / 1.1.1.3 En relación a la ideología se presentan varias posturas: un grupo de entrevistados considera que las diferencias son una fortaleza, algunos de ellos mencionan que siempre y cuando se coloquen los intereses de los trabajadores en primer lugar; otro grupo indica que es una fortaleza que puede constituirse como debilidad si se politiza y un (1) entrevistado señala que es una debilidad porque debe existir una coincidencia en estos términos aunque ello no signifique tener un pensamiento único. / 1.1.1.4 Se presenta como debilidad por todos menos un (1) entrevistado, que no tiene información sobre el tema, atribuyendo sus causas en su mayoría a factores internos como la falta de credibilidad, menos un (1) entrevistado que la ubica en el factor externo de la flexibilización.

Tabla 41: Visión de los entrevistados de la CST / UTCCM respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (b)

Código de entrevistado			7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	Conclusiones de las subdimensiones-Organización 7
1. Situación actual del movimiento sindical	Mundial y Regional	Oportunidades listadas por el entrevistado	1. Oportunidad de organización y desarrollo de luchas conjuntas dadas las condiciones actuales.	1. La coyuntura actual. La crisis económica como una oportunidad para reactivar la lucha.	1. Crisis del capitalismo, acumulación de capital que impera en el mundo/ 2. Transnacionales y la pauperización que conllevan abren caminos para que surjan nuevas organizaciones que superen a las burocráticas.	1. El aprovechar la crisis del capitalismo para plantear un modelo alternativo / 2. El derrotar al neoliberalismo salvaje.	1. Crisis del capitalismo, oportunidades de organización.	No señaló ninguna	En cuanto a oportunidades se menciona la coyuntura actual, siendo un campo de acción del movimiento sindical exigiendo su organización y reactivación de las luchas. En este sentido, es resaltado el tema de la crisis del capitalismo. Un (1) entrevistado no visualiza ninguna.
		Amenazas listadas por el entrevistado	1. Las grandes corporaciones y los gobiernos tienen un nivel de influencia bien importante en el mundo del trabajo, convirtiendo al movimiento sindical en apéndice de los grandes consorcios internacionales.	1. Pérdida de condiciones laborales / 2. Crisis económica.	1. El sistema político que impera en estos países, desarrollan propuestas que intentan aplastar a los movimientos insurgentes, intentan salvar al capital privado.	1. Las empresas transnacionales / 2. El capitalismo como sistema de explotación permanente / 3. El avance de la tecnología que permita la sustitución de la mano de obra.	1. Pérdida del derecho colectivo, se ha flexibilizado, no hay contratación / 2. Las empresas determinan todo, de una manera neoliberal / 3. La crisis del capitalismo, que ha caído sobre los hombros de los trabajadores, son los primeros sacrificados, ejemplo de ello el tema de la seguridad social europea.	1. OT que ha desvirtuado la razón de ser del movimiento sindical, se ha focalizado más hacia el empresario y la política de derecha capitalista, agrediendo a los países que luchan por la reivindicación de los pueblos.	Las amenazas listadas son diversas y no coinciden entre los entrevistados. Se menciona el poder de las grandes corporaciones y gobiernos que respaldan al capital privado, la pérdida de condiciones laborales, las consecuencias de la crisis del capitalismo, el capitalismo en sí mismo, las empresas transnacionales, los avances tecnológicos como sustitutos de la mano de obra, la flexibilización laboral y la consideración de una OT focalizada hacia el empresario y el capitalismo.
		Oportunidades y/o Amenazas listadas en el instrumento	1.1.2.2 Señalado como amenaza en sus respuestas sobre Fortalezas y Debilidades / 1.1.2.3 Es la amenaza fundamental del movimiento sindical, se pasa la lucha desde el punto defensivo / 1.1.2.4 Debería ser para facilitar los procesos productivos, aliviar la carga de trabajo y mejorar las condiciones laborales, pero es utilizado para abaratar costos y tener mayor ganancia, generando desempleo. Para ello tiene que haber un proceso de formación de los trabajadores / 1.1.2.5 Es una amenaza, fue el desarrollo de una política que fracturó y casi liquidó al movimiento sindical, una de las razones por las que se crearon las organizaciones a nivel internacional / 1.1.2.6 Implícito en sus respuestas sobre Amenazas / 1.1.2.7 Es una realidad propia de lo que es la aplicación de la nueva tecnología, los niveles de desempleo y las políticas económicas internacionales. Es una oportunidad para organizarlos.	1.1.2.2 No son una amenaza si los trabajadores están bien organizados / 1.1.2.3 No maneja el término / 1.1.2.4 Es una oportunidad, permite aclarar, comunicar / 1.1.2.5 Es una amenaza, no tienen los mismos beneficios / 1.1.2.6 Es una amenaza, siempre la ha habido / 1.1.2.7 Es una amenaza.	1.1.2.2 Si, porque implican la explotación y el agotamiento de recursos. No les importa el beneficio de la sociedad. Sean cuales sean, salvajes, descontroladas / 1.1.2.3 Cero sindicato, cero contratación, gravísima, "le mete la mentalidad del empresario" / 1.1.2.4 Es una oportunidad siempre que sea bien utilizada, puede aliviar el trabajo / 1.1.2.5 El sector servicios debe crecer cónsono con el incremento de la productividad y no debe ser tercerizado sino directo. La subcontratación es una forma de flexibilización laboral / 1.1.2.6 Depende de cómo definas autonomía y de la ideología del gobierno, debe ser una responsabilidad compartida / 1.1.2.7 Es una oportunidad, se pueden sindicalizar.	1.1.2.2 Implícito en sus respuestas sobre amenazas / 1.1.2.3 Es permanente y se debe tener en cuenta. Ejemplo: salarios de miseria en franquicias de comida rápida / 1.1.2.4 Implícita en amenaza #3 / 1.1.2.5 Implícito en su respuesta 1.1.2.3 / 1.1.2.6 implícito en su respuesta sobre debilidad #1 siempre los gobiernos tratan de controlar a los sindicatos, igual que los patronos / 1.1.2.7 Es un problema a nivel mundial que hay que combatir.	1.1.2.2 No las instituciones sino sus políticas. "¿Y el desempleo? ¿Y la hambruna? ejemplo: Grecia donde ó el desempleo / 1.1.2.3 Implícito en su respuesta sobre Amenaza #1 / 1.1.2.4 Es una oportunidad para el desarrollo de la humanidad / 1.1.2.5 Es una amenaza, manera grosera de explotación / 1.1.2.6 Siempre tratarán de influir y dominar, lucha de poderes / 1.1.2.7 Consecuencia del desplazamiento de la fuerza de trabajo, son necesarios, es dañino para el sindicalismo.	1.1.2.2 Amenaza. Sector que se caracteriza por la explotación del trabajador, que incluye temas como el de la tercerización / 1.1.2.3 Amenaza / 1.1.2.4 Es una herramienta ya necesaria, lo que pasa es que como trabajadores no nos formamos al ritmo de su avance / 1.1.2.5 Amenaza / 1.1.2.6 Amenaza / 1.1.2.7 Amenaza, promovida por sectores explotadores del capitalismo.	1.1.2.2 Se presentan tres posturas: una que lo considera amenaza, otra como amenaza solo si los trabajadores no están organizados y otra no como amenaza en sí misma sino por sus políticas / 1.1.2.3 Se identifica como amenaza excepto por un (1) entrevistado que no maneja el término / 1.1.2.4 Solo un (1) entrevistado lo considera amenaza de forma directa, otros (4) lo visualizan como oportunidad dependiendo de aspectos como la formación de los trabajadores y el uso que se le dé, uno (1) lo considera una oportunidad para el desarrollo de la humanidad / 1.1.2.5 Es reconocido como una debilidad, consecuencia de la flexibilización para (1) entrevistado, figura que desconoce los derechos laborales para uno (1) y causa de la creación de organizaciones sindicales para otro entrevistado / 1.1.2.6 Para la mayoría es una amenaza, mientras que un (1) entrevistado señaló que dependía de lo que se comprendiera por ideología, debiendo ser una responsabilidad compartida / 1.1.2.7 Se presenta para cuatro (4) entrevistados como una amenaza producto de la situación económica, mientras que dos (2) lo ven como una oportunidad para organizarlos.

Tabla 42: Visión de los entrevistados del MSL / FADESS respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (a)

Código de entrevistado			7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 7
1. Situación actual del movimiento sindical	Nacional	Fortalezas listadas por entrevistado	1. Han surgido nuevos líderes y movimientos producto de la experiencia / 2. Dar el salto de la lucha defensiva a la lucha ofensiva, ejemplo: Plan Guayana Socialista / 3. Nuevas formas de organización: consejos de trabajadores, delegados de prevención, más allá del movimiento lo fortalecen. Tratan de hacer realidad el mandato de la democracia protagonista.	1. Organización de la clase trabajadora, hay un trabajo / 2. Unión en Guayana (SIDOR).	1. El espíritu unitario sembrado por el presidente que nos lleva a vencer a las anteriores / 2. El movimiento sindical revolucionario asume a la política como su consigna fundamental, revolución por encima de las reivindicaciones económicas."	1. Pensamiento compartido por todos: la necesidad de unidad.	1. Discusión interna / 2. FSB, rompimiento de la CTV, es una organización política de los trabajadores que propone una nueva organización sindical en cada sector / 2. Se ha abierto una gran discusión en el seno de los trabajadores, se ensayan nuevas formas de organización / 3. Es un movimiento de referencia para otros países.	1. Conformación de una organización legitimada desde las bases como la FUTPV, en un sector donde habían tres federaciones. Esto es un ejemplo para el resto del movimiento sindical revolucionario, porque además cuenta con un programa revolucionario y clasista / 2. Conformación del Comité de los 80, encargado de conducir y agilizar el gran congreso de los trabajadores y trabajadoras de la ciudad, el campo y el mar. Allí tendrán representación todos los sectores progresistas, revolucionarios y clasistas, que terminarán unificados en esa gran central que todavía no tiene nombre, pero que tiene comisiones legales trabajando en lo que son sus fundamentos legales y todo su andamiaje.	Son consideradas diferentes fortalezas del movimiento sindical venezolano, coinciden cuatro (4) entrevistados en que se está dando la discusión interna en torno a la organización de clase y la necesidad de unidad. También se mencionan: la existencia de nuevos líderes, el paso de una concepción defensiva a una ofensiva en cuanto a su accionar, la unión en sectores como Guayana y la FUTPV, el movimiento sindical revolucionario y su consigna política considerando a la revolución primero que las reivindicaciones, el ser un movimiento de referencia para otros países y la creación del Comité de los Ochoenta como iniciativa de unificación.
		Debilidades listadas por entrevistado	1. División y dispersión de fuerza que se mantiene y que no ha permitido avanzar en incorporar a los trabajadores a los niveles organizativos / 2. La experiencia pasada de convertir al movimiento sindical como parte de la maquinaria política y no desarrollar luchas en defensa que permitió los niveles de flexibilización, dio como traste la creencia de los trabajadores en el movimiento sindical / 3. Permitir que avanzara con tanta fuerza los niveles de trabajo informal, desempleo, trabajadores por su cuenta y la lucha individual.	1. Apatía en la participación / 2. Falta de unidad / 3. Movimiento politizado, que conduce a la pérdida de credibilidad / 4. El sindicalismo se ha olvidado de la formación, no trasciende / 5. Individualidades	1. División existente, heredada de la Cuarta República, preminencia de conceptos sectarios e individualistas / 2. Persisten concepciones reivindicativistas.	1. Que no hagamos la unidad / 2. Pérdida de confianza de los trabajadores hacia el movimiento sindical.	1. Falta de unidad, integración.	1. Centrales existentes antes de la Revolución se quedaron en el discurso de la Venezuela antes del 98, es decir se quedaron en el tema de la representatividad y no asumieron nunca la Constitución del 99, representativa y protagonista. Cuando se unen al empresariado para el paro, los trabajadores nos quedamos sin central / 2. Falta de formación política y sindical / 3. Desunión / 4. Falta de identidad.	Como principal debilidad se presenta por todos los entrevistados la falta de unidad, la dispersión y división existente. Tres (3) señalan el tema de la relación del mismo con los partidos políticos, ya sea durante de "la Cuarta República", heredado de esta o como una característica actual. También dos (2) entrevistados mencionan el desdoblamiento al tema de la formación del movimiento sindical y los trabajadores. Se identifican de manera aislada: la apatía, las individualidades, la existencia de concepciones reivindicativistas, la pérdida de confianza de los trabajadores y la falta de identidad.
		Fortalezas y/o Debilidades listadas en el instrumento	1.2.1.2 Si es una debilidad actual, venimos de una vieja cultura que no acostumbraba a hacer elecciones, no se legitimaba y no consultaba a los trabajadores / 1.2.1.3 Implícito en su respuesta sobre Debilidad #1 / 1.2.1.4 Existe como una debilidad, menor que la que antes existía ya que se ha obligado a mantener actualizado los registros, a estar legitimado para discutir convenciones. También el poder electoral le ha dado claridad, transparencia y democracia a los procesos / 1.2.1.5 Todavía existe como debilidad pero cada día es menor. Depende del sector, ejemplo: sector construcción donde es muy difícil por la dispersión y la violencia en el mismo; o el sector público donde todavía persisten sectores antidemocráticos / 1.2.1.6 Mantiene la opinión del ámbito mundial y regional, aunque en los últimos años ha habido un repunte en cuanto a organización y afiliación de los trabajadores / 1.2.1.7 Si, estamos en pleno proceso de formación de un nuevo modelo sindical.	1.2.1.2 No es debilidad, con las leyes del gobierno es una oportunidad / 1.2.1.3 Implícito en su respuesta sobre debilidad #2 / 1.2.1.4 El ONE violaba la libertad, ahora no, deja que la gente lo organice / 1.2.1.5 Hay un despertar en todos los niveles / 1.2.1.6 Implícito en respuesta para el ámbito mundial y regional / 1.2.1.7 Es necesario un nuevo modelo, el actual no tienen las características.	1.2.1.2 Debilidad. La ley te obliga a tener legitimadas tus autoridades. Hay un sentimiento en las bases / 1.2.1.3 Es una debilidad / 1.2.1.4 Debilidad en tránsito de reparación. "Quema la ley del noventa" / 1.2.1.5 Es una debilidad obviamente, para ello se intenta crear una nueva / 1.2.1.6 La tasa de sindicalización ha aumentado en Venezuela, han proliferado en número / 1.2.1.7 Estamos construyendo un nuevo modelo	1.2.1.2 Hay casos pero no puede ser una generalidad / 1.2.1.3 Implícito en su respuesta sobre Debilidad #1 / 1.2.1.4 En este país hay democracia sindical, hace falta liderazgo sindical / 1.2.1.5 Es una debilidad que se da en nuestro país / 1.2.1.6 Se traslapa su respuestas a nivel mundial y regional / 1.2.1.7 Necesitamos un nuevo modelo que vaya más allá de los contratos colectivos, que sea combativo, liberador, revolucionario, popular.	1.2.1.2 Claro. Falta de elecciones, no es reconocido por las bases, más que todo externa pero no interna, por la injerencia del CNE / 1.2.1.3 Implícito en respuesta sobre Debilidades / 1.2.1.4 Existe por la visión organizativa de la cuarta república, vertical / 1.2.1.5 Es una debilidad, es una práctica cíclica, puede existir o no en un tiempo determinado / 1.2.1.6 La tasa de sindicalización ha aumentado, antes estaba en un 8% ahora en 25% Existen nuevos sindicatos / 1.2.1.7 Estamos en presencia de ensayos.	1.2.1.2 Debilidad, comentada ya en Debilidad #3 en el ámbito M y R / 1.2.1.3 Debilidad / 1.2.1.4 Debilidad que existe dentro del propio movimiento sindical. El sectorismo existente no permite a veces la discusión ni la inclusión. Se da entonces en lo interno, porque en este Estado hay libertad sindical, contemplado en la Constitución de la República y en la LOT / 1.2.1.5 Debilidad, la poca sindicalización es parte de esta desconexión / 1.2.1.6 Ya en 1.1.1.4 y en la anterior / 1.2.1.7 Debilidad. Hace falta un modelo como el contemplado en la Constitución, que sea incluyente, representativo, que lleve formación a las bases.	1.1.2.2 En torno a ello se presentan varias posturas: cuatro (4) personas lo señalan como debilidad, de las cuales una (1) indica se debe a la dirigencia y una (1) a factores externos como la intervención del ONE, también una (1) menciona que se presenta pero no de manera general, mientras que una (1) no la señala como debilidad resaltando que es una oportunidad dado el marco legal establecido por el gobierno / 1.1.2.3 Es reconocida por todos los entrevistados de esta organización como una debilidad / 1.1.2.4 Se presenta para cinco (5) entrevistados como una debilidad y para uno (1) como algo que se debía al ONE y ya no se presenta. De los cinco (5) que la consideran debilidad, cuatro (4) la atribuyen a factores internos del movimiento sindical como el sectorismo, el liderazgo, y las prácticas de la "Cuarta República". Asimismo dos (2) de ellos señalan que se está superando, de los cuales uno (1) indica que dicha mejoría se debe al marco legal existente actualmente / 1.1.2.5 En general se reconoce como debilidad. Un (1) entrevistado la visualiza como algo cíclico que puede existir o no en un momento determinado, uno (1) afirma que se está trabajando en ello y depende del sector, uno (1) que hay un despertar, uno (1) que por ello se quiere crear una nueva central y uno (1) que desemboca en la poca sindicalización / 1.1.2.6 Se reconoce como debilidad, manteniendo la opinión presentada en el ámbito mundial y regional, aunque tres (3) entrevistados afirman ha aumentado en los últimos años / 1.1.2.7 Es reconocida como una debilidad por parte de tres (3) entrevistados, mientras que los otros (3) señalan se está construyendo el mismo actualmente.

Tabla 43: Visión de los entrevistados del MSL / FADESS respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (b)

Código de entrevistado			7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 7
1. Situación actual del movimiento sindical	Nacional	Oportunidades listadas por el entrevistado	1. Alto nivel de preparación, organización y formación de los trabajadores que hace que haya una renovación permanente / 2. Pasar a una política más ofensiva, con un papel más allá de la lucha reivindicativa, que hace que se tengan que preparar y fortalecer más, se comienza a cumplir el papel histórico / 3. Los niveles de productividad que deben ser repartidos para el desarrollo del país, que permiten que el movimiento se plantee metas más grandes, con una visión más global de los problemas.	1. Ley del Trabajo, porque se van a definir muchas situaciones que tienen en angustia a los trabajadores, retroactividad de las prestaciones, figura del control obrero, por ejemplo	1. Crisis del capitalismo abre caminos para la comprensión del sistema político de fondo, para la formación de organizaciones unitarias.	1. La competencia con la figura de los consejos de trabajadores.	1. Conducción socialista, cuyo principio es la unidad / 2. Proyección internacional	No señaló ninguna.	En relación a las oportunidades no coinciden las mencionadas por los entrevistados, siendo consideradas las siguientes: la formación de los trabajadores, el pasar a una política de acción más ofensiva, los niveles de productividad del país, una nueva LOT que establezca una posición frente a temas discutidos, la crisis del capitalismo, la competencia con la figura de los consejos de trabajadores, la conducción socialista y la proyección internacional. Un (1) entrevistado no visualiza ninguna.
		Amenazas listadas por el entrevistado	1. Está siendo utilizado como un mecanismo de defensa por los patronos privados, se permite en las irregularidades si se mantiene el empleo / 2. El papel del Estado, que cree que es el que tiene que atender todos los elementos desde el punto de vista de los trabajadores, porque vuelve a convertir al movimiento en un apéndice del mismo.	1. Política del Estado no está clara en relación al movimiento de los trabajadores, por ejemplo: control obrero en la LOT, no se sabe si va a sustituir a los sindicatos / 2. No se han discutido contratos colectivos, ello debido al marco legal que no permite que las organizaciones participen si no cumplen los requisitos, frenando su acción, ejemplo: FENRASEP, siete años / 3. Impedimentos legales.	1. Persistencia del elemento ideológico capitalista / 2. Persistencia de planteamientos reivindicativos, paternalistas.	1. Empresas transnacionales que buscan maximizar ganancias y sacan su dinero dejando miseria en el país / 2. Los consejos de trabajadores como figura que quiere acabar con el sindicato / 3. Estatización del movimiento sindical.	1. Que no se de la unidad.	1. B tema de la OT aplica para Venezuela / 2. Gerentes, Ministros actuando como dirigentes sindicales que "bypasean" al movimiento sindical creando cooperativas que no son administradas por los trabajadores por ejemplo, ello se alimenta de la desunión que existe, la unidad es una necesidad urgente.	No existe un consenso en cuanto a las amenazas identificadas por los entrevistados de esta organización, se mencionan: las empresas transnacionales, los consejos de trabajadores, la estatización del movimiento sindical, el que no se concrete la unidad, la OT apoyando al sector del capital, ministros actuando como dirigentes sindicales y las cooperativas que no son administradas por trabajadores.
		Oportunidades y/o Amenazas listadas en el instrumento	1.2.1.2 Es una amenaza, pero se presenta más a nivel mundial, en Venezuela se está trabajando en el tema. Todavía la LOT forma parte de esa concepción de flexibilización laboral / 1.2.2.3 Amenaza, aunque se viene dado un avance en este tema en Venezuela / 1.2.2.4 Mantiene la opinión del ámbito Mundial y Regional / 1.2.2.5 En cuanto a las cooperativas, no creo que el papel de los trabajadores sea tener propiedad de las empresas, como vas a desarrollar un movimiento sindical si los trabajadores son dueños de los medios de producción, es una contradicción. Las EPS no son así, deben coexistir los consejos de los trabajadores, que tienen la meta del avance, del desarrollo, y el movimiento sindical, para que dichos avances no se hagan en desmedro de las condiciones de los trabajadores / 1.2.2.6 No creo que haya un proceso militarización, si hay militares en cargos de importancia pero la estructura es totalmente civil. Si hay contradicciones pero los trabajadores organizados logran superar esa amenaza / 1.2.2.7 Los gobiernos representan una ideología, el papel del Ministerio del Trabajo tuvo que ser cambiado, el trabajo debe prevalecer sobre el capital, por ello la persona sobre la inversión.	1.2.2.2 No maneja el término / 1.2.2.3 Es una amenaza, se presenta en los ministerios, gran cantidad de subcontratados / 1.2.2.4 Ha bajado en Venezuela, no es una amenaza / 1.2.2.5 Son figuras que violan los derechos del trabajo / 1.2.2.6 No está de acuerdo / 1.2.2.7 Es una amenaza, actualmente las inspectorías no cumplen.	1.2.2.2 La revolución contuvo momentáneamente a la misma. Existe pero viene de la cuarta / 1.2.2.3 Se ha heredado y se está combatiendo / 1.2.2.4 Oportunidad como señala para el ámbito mundial y regional / 1.2.2.5 Las cooperativas son un modelo capitalista a pequeña escala. Las EPS van dirigidas hacia los trabajadores. Los consejos de trabajadores son una organización del poder popular, no para sustituir a los sindicatos / 1.2.2.6 Hay presencia pero para gerenciar, tener mayor efectividad, agilizar el proceso, lo negativo es su esquema vertical / 1.2.2.7 El Estado revolucionario debe cumplir su rol de proteger a los trabajadores.	1.2.2.2 Es permanente y se debe tener en cuenta. Ejemplo: salarios de miseria en franquicias de comida rápida / 1.2.2.3 / 1.2.2.4 Ahorita ha decrecido, cuando hay mucho es síntoma de que no hay políticas sanas, pero actualmente significa que hay más personas con empleo. Este sector está organizado / 1.2.2.5 No lo son porque la Constitución Nacional establece el derecho de organizarse en sindicatos. Cómo hacerlo cumplir es otra cosa. 1.2.2.6 Es normal, habría que verlo. Hay una nueva visión del militar, están en operativos diversos: vivienda, alimentación. Ya no son una casta, están más comprometidos con su pueblo / 1.2.2.7 Hay un nuevo modelo de país que constituyen cambios en las estructuras, una nueva visión. No hay una partidización sino una corriente de pensamiento distinta que impregna todos los sectores.	1.2.2.2 Si es una aberración / 1.2.2.3 Es una amenaza. En el sector salud existen cincuenta mil subcontrados. Se quiere eliminar esta figura en la nueva LOT / 1.2.2.4 Es un reto consecuencia de la crisis capitalista / 1.2.2.5 Las cooperativas son una figura mercantil, no tiene nada que ver. Las EPS son una oportunidad al igual que los consejos de trabajadores y el control obrero 1.2.2.6 Esto no existe / 1.2.2.7 No, ahora es mejor, existe la figura de los jueces laborales, creados en el proceso revolucionario. Tiene sus defectos pero siguen puliéndola.	1.2.2.2 Amenaza / 1.2.2.3 Amenaza, que viene atada a la privatización. El Estado tiene que promover el empoderamiento de los espacios de producción para la conducción con políticas indyentes, sin desconocer al sector privado, pero que no haya explotación del hombre por el hombre / 1.2.2.4 Ya en 1.1.2.7 / 1.2.2.5 Las cooperativas se han convertido en amenazas ante el hecho de que empresarios se han hecho cooperativistas para obtener las prebendas, no laboran sino que contratan. Las EPS son menos dañinas que las cooperativas, tienen limitaciones para la estabilidad de los trabajadores. Los consejos de trabajadores no contrarían la esencia del sindicalismo, lo que sucede es que sectores minoritarios lo quieren utilizar para perpetuarse aún sin contar con el apoyo de las bases / 1.2.2.6 En Venezuela quien administra el trabajo es el ministerio, en Venezuela no está militarizada la administración del trabajo / 1.2.2.7 Esto es algo que siempre se ha presentado, no es algo que se deba satanizar hoy.	1.1.2.2 Se presenta como amenaza para cinco (5) de los entrevistados y uno (1) desconoce el término. De los cinco (5) señalados, uno (1) señala se viene trabajando en el tema aunque la LOT vigente forma parte de esa flexibilización y uno (1) afirma que existe pero proviene de la "Cuarta" y la "revolución" ha intentado contenerla / 1.1.2.3 Se identifica como amenaza por todos los entrevistados de los cuales uno (1) afirma existe en el sector salud y uno (1) en los ministerios. También, tres (3) entrevistados indica que se está trabajando en el tema, resaltando que (1) menciona se quiere eliminar esa figura en la nueva LOT / 1.1.2.4 En torno a ello se presentan tres ideas generales: la de aquellos que consideran es una amenaza, un grupo que lo identifica como algo negativo que representa una oportunidad de organización y otros que señalan ha decrecido este sector en Venezuela y no es una amenaza. / 1.1.2.5 Frente a las cooperativas la mayoría de entrevistados coinciden en identificarlas como amenazas, solo (1) considera que no lo son. De los que las visualizan de forma negativa: dos (2) señalan que es por su visión mercantil-capitalista y uno (1) porque los trabajadores no pueden ser propietarios. En lo que respecta a las EPS la opinión también es diversa, dos (2) las consideran una amenaza y cuatro (4) las visualizan como una oportunidad. Por su parte, los consejos de trabajadores son identificados por la mayoría de los entrevistados como una figura que puede coexistir con el sindicato sin ser considerada negativa, solo uno (1) los señaló como amenaza. / 1.1.2.6 Frente a este tema no hay una postura única. Un (1) entrevistado considera que no está de acuerdo con ello, dos (2) que tal militarización no existe, uno (1) pero los mismos son más cercanos a la población de lo que eran anteriormente, uno (1) que si hay presencia pero para agilizar el proceso, siendo su debilidad el esquema vertical que poseen; y uno (1) que si hay militares en cargos importantes pero bajo estructuras civiles, y cuyas diferencias son superadas por los trabajadores. / 1.1.2.7 Respecto a ello, existen diversidad de posturas. Cuatro (4) entrevistados no lo identifican como una amenaza, de los cuales dos (2) señalan que no es sino un cambio necesario, relacionado con la ideología del gobierno actual, uno (1) señala que ahora es mejor al existir la figura de los jueces laborales y que aún se están "puliendo" sus defectos, mientras que (1) señala que es una responsabilidad del Estado "revolucionario" proteger a los trabajadores. Por otro lado, uno (1) señala que es una amenaza que siempre ha existido y uno (1) que es una amenaza ya que las inspectorías no cumplen.

- **Visión de los entrevistados del círculo de especialistas**

Los especialistas entrevistados consideran la constitución de la CSI y la CSA como una de las grandes fortalezas del movimiento sindical mundial y regional, sumando a ello el tema de la solidaridad. Asimismo, se identifican sin coincidir entre los mismos, aspectos como la experiencia, el ser una fuerza planetaria, el que ha realizado un diagnóstico y se visualiza mejor su situación, y a la sindicación como expresión de la voluntad de los trabajadores.

En contraparte, los especialistas también identifican un gran número de debilidades, coincidiendo al señalar que existe un debilitamiento del mismo y su capacidad de respuesta, presentándose atomizado, lo que se expresa también en una baja tasa de sindicalización, existiendo una necesidad de transformarlo para hacerlo más acorde a la realidad actual. Dicha capacidad de respuesta se relaciona también con la poca fuerza para incidir en los gobiernos y lograr atraer a diversos grupos que no se han incorporado de manera significativa al mundo sindical como son los jóvenes y las mujeres, también con su burocratización y la necesidad de profesionalización del mismo. A ello se añade el que se le atribuye una mala reputación asociada con temas como el de la corrupción, su vinculación con la política partidista, el sectarismo y la violencia sindical.

Sin embargo profundizan señalando que tal fuerza o debilidad varía dependiendo de la región en la que se desenvuelve, producto de determinantes tanto internos como externos que definen su caracterización. En este sentido, se considera la situación de Latinoamérica y más específicamente de la Región Andina, describiendo al sindicalismo que se desarrolla en ellas como seriamente debilitado.

En cuanto a las diferencias ideológicas, elemento listado por el estudio, se presentan dos posturas, aquellos que las identifican como fortalezas resaltando el tema del debate y la pluralidad y otro grupo que indica se pueden constituir como debilidades si se relacionan con tendencias político-partidistas y sectarismo, interponiéndose a los intereses de los trabajadores.

En relación al contexto, se reconocen amenazas como los cambios mundiales vinculados a la globalización y posterior crisis económica, resaltando aspectos relacionados a ello como los cambios en las relaciones de trabajo y con ellos la flexibilización, la

tercerización, el paso de una concepción colectiva a una individualista de las relaciones de trabajo y el crecimiento del sector informal.

En cuanto a los elementos presentados en el estudio, que no fueron mencionados por iniciativa de los entrevistados anteriormente, son varias las posturas. En primer lugar se reconoce la debilidad que representa la imposición de políticas orientadas a obtener mayor beneficio por parte de las empresas multinacionales e instancias multilaterales, pero tres (3) entrevistados consideran que son oportunidad en la medida que se presenta la organización de los trabajadores. Al tema de la flexibilización laboral, considerada anteriormente como amenaza, se le añade la opinión de algunos especialistas que indican que puede ser necesaria para el mantenimiento del empleo, lo que requiere que sea aplicada habiendo sido concertada entre patronos y trabajadores. La utilización de la tecnología es considerada como fortaleza u oportunidad dependiendo de su utilización y de la calificación de la mano de obra que la maneja. Finalmente, la injerencia de los gobiernos también se reconoce como amenaza señalando que deben cumplir con su rol como mediadores y respetar la libertad sindical.

Ya en el ámbito nacional, desde el punto de vista de los especialistas, el movimiento sindical venezolano se encuentra muy debilitado, señalando que no tiene una capacidad de movilización, impacto y participación en la toma de decisiones en el ámbito laboral. Se menciona también su estrecha relación con los partidos y/o gobierno, la poca afiliación y la fragmentación. Resaltan que el mismo debe transformarse y renovar sus liderazgos, punto en el que se habla de la ausencia de nuevas generaciones en el mismo; así como una necesidad importante en términos de formación y creación de una cultura sindical.

A las mismas, se suman elementos listados por el estudio como la falta de legitimidad y representatividad, la ausencia de democracia sindical por factores internos y externos al movimiento, la desconexión de la dirigencia y las bases producto de debilidades como la falta de legitimidad y la fragmentación, resaltando también como aspecto clave el relacionado con esa necesidad de transformación e innovación del movimiento sindical bajo el enunciado de la ausencia de un nuevo modelo.

Ante este panorama se presentan posturas que no visualizan fortalezas, mientras otros señalan que si existen, siendo éstas: el que se siga manteniendo, el que se comienza a

comprender la necesidad de unificación y transformación del mismo, manifestado en iniciativas como el FADESS y la unificación de federaciones en el sector educativo; así como la valoración de la pluralidad y la presencia del movimiento en los centros productivos.

Lo señalado se complejiza al considerar el impacto del contexto. Se presentan amenazas importantes que atentan contra el mismo como lo son: las políticas del Estado, resaltando su presencia como mayor empleador y a su vez árbitro, y su injerencia en la autonomía del movimiento sindical. También se cuentan: el crecimiento del sector informal, la partidización de las instancias encargadas de administrar justicia en las relaciones obrero-patronales, el desempleo, las expropiaciones, los despidos en el sector público, las empresas tanto por sus políticas como por la resistencia a reconocer al sindicalismo, el sicariato y la disminución de la productividad y número de empresas en el país.

Se consideran también elementos listados por el instrumento: la flexibilización, la tercerización, la creación de cooperativas, empresas de producción social y consejos de trabajadores, y la militarización de la administración del trabajo.

En contrapartida son pocas las oportunidades identificadas por los especialistas, resaltando las propias condiciones del mundo laboral del país al reafirmar la necesidad de la acción del movimiento sindical. También se comentan: las nuevas movilizaciones, la iniciativa del FADESS, la capacidad de industrialización, la situación del sector informal, la batalla en la OIT, menor agrado por las políticas del gobierno en el ámbito internacional y las próximas elecciones como un posible cambio de los actores del poder.

La visión de los entrevistados del círculo de especialistas respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional, y nacional se presenta en las tablas de las siguientes páginas.

Tabla 44: Visión de los entrevistados del círculo de especialistas respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (a)

Código de entrevistado			8.1	8.2	8.3	8.4	8.5	8.6	8.7	8.8	8.9	8.10	Conclusiones de las subdimensiones-Organización
1. Situación actual del movimiento sindical	Mundial y Regional	Fortalezas listadas por entrevistado	Capacidad de encauzar el conflicto social Proceso de unificación a nivel internacional Capacidad de movilizar la solidaridad de clase	Es demasiado pesimista respecto a este punto. No hay ni siquiera campañas en defensa de los trabajadores ante conflictos por ejemplo, como lo que está pasando en Grecia.	Muy fuerte actualmente pero ello varía dependiendo de la región y el país. En España son una fuerza, tienen centrales y comisiones obreras que son poderosas y tienen dinero. En Alemania tienen mayor fuerza aún. En Noruega y Suecia también son muy fuertes. (1. Apoyo. 2. Capacidad de impacto. 3. Negociación.)	1. Libertad que tiene para contratar colectivamente los beneficios de sus afiliados con los gobiernos. 2. Sindicación, la voluntad de participar activamente en todo lo que realiza el sindicato. 3. Unificación con la conformación de la CS. Disminuyó la dispersión.		1. Si interrelación, es un movimiento contradicción en la internacionalización. Es además un movimiento solidario / 2. La conformación de la CS y la CSA	1. Capacidad para percatarse de la existencia e internalizar los problemas que acontecen. / 2. Es una fuerza planetaria. / 3. Tiene experiencia.	1. Conformación de la CS y acciónar de los sindicatos mundiales.	1. El movimiento sindical está decidiendo mejor las cosas, cuando se declaró la crisis financiera los sindicatos mundiales hicieron un diagnóstico y una propuesta.	1. Unión de las centrales mundiales y regionales con la conformación de la CS y la CSA / 2. Está tratando de amoldarse a los cambios, como la globalización por ejemplo / 3. Mayor unidad de criterio, dirección mas clara / 4. Hay solidaridad.	Las fortalezas listadas que se presentan en común son la conformación de la CS y la CSA y la solidaridad. Resaltan también sin coincidir entre los especialistas: su experiencia y la sindicación como una expresión de la voluntad del trabajador. Sin embargo algunos especialistas señalan que dichas fortalezas pueden variar dependiendo de la región. Asimismo, uno (1) no identificó ninguna afirmando que ni siquiera existen campañas en defensa de los trabajadores ante conflictos, como por ejemplo la situación en Grecia.
		Debilidades listadas por entrevistado	El corporativismo, la burocratización, las mafias y la corrupción en el peor de los casos, el sectarismo, la dificultad para modernizarse y asumir una actitud proactiva, son factores que han debilitado profundamente al sindicalismo y que o le han restado credibilidad.	1. El movimiento sindical no logra ir a la par del desarrollo de las empresas multinacionales, las organizaciones sindicales no cuentan con la fuerza necesaria para abordar dilemas de la globalización / 2. Práctica de la violencia sindical: sicariato sindical, todo por repartirse cuotas de poder. Esto es una debilidad que no es atendida ni siquiera por las grandes organizaciones sindicales mundiales.	Dependen del país. En Estados Unidos el movimiento está muy débil, ha comenzado a perder conquistas, derechos adquiridos y legales por años, signo de debilidad. En decline, disminuye en número.	1. No tiene las herramientas para obligar a los gobiernos a que cumplan con las contrataciones colectivas. No hay una legislación que sea fuerte que obligue a los gobiernos a cumplir con las condiciones exigidas y que inviertan en la seguridad social.		1. Vinculación con la política -> genera divisiones por concepciones ideológicas, y enfrentamientos entre los grupos sindicales. Ello decanta en la siguiente debilidad / 2. División estructural, por un lado CS-CSV y por otro la FIM-CPUSIAL / 3. En las naciones no se logra alcanzar la unificación que necesita la CSA para consolidarse, la atomización es un fenómeno presente en diversidad de países de América Latina, y se debe principalmente a diferencias políticas. Diferente es el caso de Europa donde las centrales han logrado coordinar porque las cosas están más claras políticamente (posiciones izquierda-derecha) / 4. No logra atraer grupos/movimientos que luchan por lo laboral fuera de la organización sindical (tal es el caso de los jóvenes).	1. La organización sindical debería mutar y no lo ha hecho, le ha sido muy difícil / 2. Es necesaria la profesionalización de los trabajadores. Antes "clase obrera" hoy en día es un fenómeno en decline, los requisitos son más exigentes / 3. Posee una mala reputación / 4. Existe un vínculo utilitario, el trabajador acude a estos con un fin.	1. Desafilación sindical / 2. Sindicalismo de presión más que de confrontación -> se coloca en discusión la efectividad de las huelgas generales: paros. Ha disminuido la lucha a través de esta herramienta, especialmente en América Latina / 3. Lo anterior se puede deber a que ha disminuido el poder de convocatoria del sindicalismo.	1. Falta presencia. / 2. Acción atomizada. / 3. Baja tasa de sindicación lo cual afecta a la representatividad.	1. Movimiento o incipiente en fase de reacomodo / 2. Debilitamiento generalizado. En Canadá y USA es más fuerte y con mayor capacidad de negociación. En el Cono Sur es bastante décente, con identidad de clase, mas no unificado, existe una Coordinadora del Cono Sur que engloba Uruguay, Argentina, Paraguay y Brasil. Por su parte en la Región Andina está sumamente debilitado, fragmentado y con poca fuerza para ejercer presiones / 4. Atomización, especialmente en la Región Andina, con baja capacidad de incidencia. / 5. Baja sindicalización, por la globalización, a nivel mundial, y por debilidades a nivel regional (Centroamérica y Región Andina).	Se identifican un gran número de debilidades del movimiento sindical en el ámbito mundial y regional actualmente. Coinciden en señalar que existe un debilitamiento del mismo y su capacidad de respuesta, presentándose atomizado, lo que se expresa también en una baja tasa de sindicalización, existiendo una necesidad de transformarlo para hacerlo más acorde a la realidad actual, cosa que no se ha dado. Más específicamente, se resalta su poca capacidad de incidir en los gobiernos, el no lograr atraer a grupos que se mantienen fuera de la organización sindical (como el caso de los jóvenes), el mantener una mala reputación asociada con temas como el de la corrupción, su vinculación con la política partidista, el sectarismo, su burocratización, la necesidad de profesionalización del mismo y la violencia sindical.
		Fortalezas y/o Debilidades listadas en el instrumento	1.1.1.2 Implícito en respuesta sobre Fortaleza #2. 1.1.1.3 Depende de cómo sean manejadas. El sectarismo suele convertirlas en una debilidad pero bien manejadas puede ser una fortaleza pues agrega intereses muy diversos en una debilidad pero hay países donde ello no ha importado tanto porque el movimiento sindical ha desarrollado capacidad de movilización más allá de su debilidad numérica, como en Francia, por ejemplo.	1.1.1.2 No es una fortaleza, en función de lo explicado en las fortalezas, en debilidad #1 y en 3.1.1.2. Si estas organizaciones no cuentan con un objetivo concreto, no se constituyen como una fortaleza / 1.1.1.3 Son una debilidad en la medida en que dificultan el debate entre los grupos que conforman al movimiento sindical / 1.1.1.4 Se han registrado más sindicatos y menos afiliados debido a la política de paralelismo, se da en Venezuela, México, Colombia, Brasil. Esto es un fenómeno mundial: los trabajadores no se están viendo representados en su dirigencia sindical porque no consiguen reivindicaciones sólidas, consistentes, vinculadas a su afiliación al sindicato. Esto se traslapa a Venezuela.	1.1.1.2 / 1.1.1.3 Si es un tema, pero en Estados Unidos son económicas. / 1.1.1.4 Si, señalado en el caso de Estados Unidos.	1.1.1.2 Implícito en su respuesta sobre Fortaleza #3 1.1.1.3 Es una fortaleza, porque en un sindicato u organización que no haya debate no hay fortalezas. Tiene que ver debate y pluralidad. 1.1.1.4 Evidentemente, es una debilidad inmensa.	1.1.1.2 Es importante una central, pero no de existir sólo una, lo importante es la claridad de propósitos clasistas, que existan plataformas de temas comunes. 1.1.1.3 No es un problema que existan diferencias ideológicas. Es importante que las corrientes tengan afinidad en la ubicación al lado del movimiento de trabajadores. Existe más de una versión que propone opciones de lucha. 1.1.1.4 La tasa hay que analizarla en función de la libertad u obligatoriedad de afiliarse.	1.1.1.2 Ya en fortaleza #2 / 1.1.1.3 Ya en Debilidad #1 / 1.1.1.4 Debilidad. Es una de las más relevantes, ha caído incluso en países con alta tradición sindical como los europeos, por haberse quedado en viejos planteamientos, sin soluciones ante realidades como la globalización. Se ha quedado solo en la crítica de este tema y grupos como los jóvenes no son atraídos a la actividad sindical.	1.1.1.2 Es una fortaleza, parte de la afirmación del que el movimiento sindical es un movimiento planetario / 1.1.1.3 Es una fortaleza, habla bien de un movimiento plural, dejar a un lado las diferencias no implica pensar igual / 1.1.1.4 Es una debilidad.	1.1.1.2 Ya en fortaleza #1 / 1.1.1.3 Estas no son una debilidad, tampoco le reconoce expresamente como una fortaleza. Considera que han ido desapareciendo estas diferencias o más bien si supiéndonos, ello demostrado en las uniones entre corrientes en la CS y la CSA. En el caso del comunismo no ha sucedido porque es un sindicalismo con baja afiliación y muy debilitado / 1.1.1.4 Ya en debilidad #1	1.1.1.2 Tiene sus rasgos positivos pero no representa un "golpe de timón" / 1.1.1.3 Deberían ser una fortaleza, forman parte del diálogo y la pluralidad / 1.1.1.4 Implícito en debilidad #3.	1.1.1.2 Implícito en respuesta sobre Fortaleza #1 / 1.1.1.3 Es una debilidad, no debería ser bandera del movimiento sindical sino ser la las reivindicaciones de los trabajadores / 1.1.1.4 Implícito en respuesta sobre debilidades #5.	1.1.1.2 La mayoría de los entrevistados, ocho (8), la consideran una fortaleza, mientras que uno (1) señala que tiene rasgos positivos pero no es lo suficientemente contundente y uno (1) no la considera como tal alegando que no tienen un objetivo concreto / 1.1.1.3 Se presentan dos posturas respecto a las mismas, para un grupo son fortalezas considerando al debate y la pluralidad como claves, mientras que otros señalan que si se manifiestan como sectarismo o se interponen a los intereses de los trabajadores pueden constituir una debilidad. En el grupo en general parecen constituir fortalezas u oportunidades dependiendo de cómo se manifiesten y su tratamiento / 1.1.1.4 Se identifica por los entrevistados como una de las principales debilidades.

Tabla 45: Visión de los entrevistados del círculo de especialistas respecto a la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (b)

Código de entrevistado			8.1	8.2	8.3	8.4	8.5	8.6	8.7	8.8	8.9	8.10	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 8
1. Situación actual del movimiento sindical	Mundial y Regional	Oportunidades listadas por el entrevistado	La elevación de los niveles de educación de la población trabajadora El desarrollo de la informática y las redes sociales La elevación de la conciencia en materia de las consecuencias del despido y del maltrato a la naturaleza	Las condiciones de amenazas se transforman en oportunidad pues generan las condiciones que demandan por la organización de los trabajadores.		1. La unificación como oportunidad de fortalecer al sindicalismo mundial.		1. Proviene de la propia amenaza señalada. Posibilidad de modernizar las estructuras del movimiento sindical, diseñadas para el modelo industrial taylorista/fordista. Dar cabida a los nuevos tipos de trabajadores e incorporarles a la lucha de sus derechos a través de la organización sindical renovada con tal fin.	1. Mas conciencia en el mundo acerca de la libertad sindical como derecho fundamental / 2. Foro permanente / 3. Actividad que debe ser protegida por el Estado / 4. Gobernabilidad mucho más fluida, donde hay concertación social es favorable, ejemplo: Europa.	Considera que las oportunidades se van a mantener mientras exista la relación capital -trabajo. El sindicalismo es necesario para el establecimiento de esta relación.	1. El sindicalismo tiene un campo inmenso y se amerita su presencia. / 2. Los sindicatos son insustituibles. / 3. La OT sirve de escenario para impulsar el tripartito y hacer cumplir los convenios.	1. La oportunidad está en la efervescencia que está teniendo el tema de los derechos humanos, y entre ellos se incluyen los derechos del trabajo. La justicia social es más demanda, la seguridad social también / 2. Reconocimiento global y regional del movimiento sindical.	Como principales oportunidades se mencionan aquellas relacionadas con el sindicalismo como principal forma de organización de los trabajadores, siendo ameritada su acción, señalando que las condiciones actuales y las amenazas que conllevan se constituyen como una oportunidad para su acción. Asimismo se identifican: los avances en la educación y la informática, la unificación, los niveles de concertación social en ciertas naciones en las que se desenvuelve, el que existe mayor conciencia en cuanto a los derechos fundamentales entre los cuales se cuenta el trabajo y la libertad sindical, la posibilidad de incorporar a trabajadores de nuevos sectores, la posibilidad de su transformación y el trabajo de la OT como instancia reguladora.
		Amenazas listadas por el entrevistado	Se agravan las crisis económicas globales y locales Se mantienen las orientaciones neoliberales en materia económica Continúa creciendo la tercerización y la desregulación	1. La tecnología, el proceso de modernización, ha disminuido el número de trabajadores porque los hace innecesarios / 2. Empresas que generan planes que compiten con los sindicatos que logran minimizar las reivindicaciones sindicales. B sindicato queda como un accesorio. B entonces la Globalización ha desplazado fuerza laboral a través de la tecnología y los trabajadores que quedan son absorbidos por planes de este tipo.	1. Lo racial / 2. La inmigración.	1. Creación de leyes que no perjudican al sindicalismo.		1. Globalización y el avance tecnológico, que han transformado el empleo haciendo al trabajo más individualizado y tercerizado.	1. Cambios que se han producido en la organización del trabajo como consecuencia básicamente de los avances tecnológicos. Antes "hijo del industrialismo", ahora "hoy fragmentación de la actividad productiva" / 2. Subcontratación y tercerización / 3. El trabajador tiene más autonomía, necesita menos apoyo. "Se ha hecho más individuo". Antes era fácil crear la identidad de clase, ahora no lo es. Con trabajadores polivalentes, la tarea es más compleja también / 4. Crecimiento del sector informal.	1. La automatización e individualización del trabajo, sobre todo en los países desarrollados, en América Latina no tanto.	1. Sector empresarial, que no está abierto. / 2. Las conquistas siempre están amenazadas. / 3. Se da generalmente el utilitarismo, especialmente cuando no se está en presencia de valores necesarios.	1. Crisis global impacta al movimiento. Resurge en el 2008. Esta es la principal amenaza y las demás se derivan de ella. Patrones en crisis = tercerización, por ejemplo, así como la flexibilización laboral, la precarización del trabajo, los avances de la tecnología y el crecimiento del sector informal.	En relación a las principales amenazas se resaltan los cambios mundiales producto de la globalización y sus consecuencias, así como la crisis económica y su impacto en las condiciones laborales. En relación a ello se mencionan los cambios en la organización del trabajo (nuevos sectores, el paso de una concepción colectiva a una individualista de la relación de trabajo, la tercerización y subcontratación, por ejemplo), así como la flexibilización laboral, la precarización del trabajo, los avances de la tecnología y el crecimiento del sector informal.
		Oportunidades y/o Amenazas listadas en el instrumento	1.1.2.2 B acrecentamiento de su poder es una gran amenaza: imponen sus intereses y manipulan el mercado de trabajo ya que pueden deslocalizarse con facilidad frente a sindicatos poderosos o conflictivos, amén de imponer sus estrategias de abaratamiento de la mano de obra 1.1.2.3 Depende: la flexibilización interna puede ser una oportunidad si se logra negociar frente a la flexibilización externa, tal como han hecho los alemanes. 1.1.2.4 Es una desventaja en tanto reduce los puestos de trabajo, pero es una oportunidad para liberar al hombre de tareas manuales muy penosas e insalubres. 1.1.2.5 B crecimiento del sector servicios no es en sí mismo ni bueno ni malo, lo que sí es una amenaza es la forma de organizar el trabajo de manera precaria pero la tercerización no es exclusiva del sector servicios sino que es una práctica de todos los sectores. 1.1.2.6 La injerencia del estado en la medida en que afecta la autonomía sindical es una amenaza, pero nunca debe dejar de jugar el de mediador y regulador dentro del sistema de relaciones laborales 1.1.2.7 B la medida en que supone el crecimiento del trabajo desprotegido y desregulado es una amenaza para el movimiento	1.1.2.2 Se han convertido en poderes supra-estado, han roto barreras a nivel internacional. Implícita en cada una de las debilidades y amenazas señaladas / 1.1.2.3 Es una amenaza vinculada a las nuevas formas o relaciones de trabajo generadas por la dinámica globalizadora y la existencia de la competencia desleal de las empresas hacia los sindicatos / 1.1.2.4 Nombrada en debilidad #2 / 1.1.2.5 Reconocido como amenaza y vinculado a la explicación del tema en Venezuela / 1.1.2.6 Una amenaza en tanto que han ido generando políticas para disminuir la fortaleza de los sindicatos, políticas de desmantelamiento del movimiento sindical, y ello incluye a Venezuela / 1.1.2.7 Reconocido como amenaza y vinculado a la explicación del tema en Venezuela.	1.1.2.2 Sin positivos / 1.1.2.3 Para algunos sectores es buena y para otros no / 1.1.2.4 Es positiva. / 1.1.2.5 B clave, nadie ha sabido organizar a este sector. / 1.1.2.6 Implícito en sus respuestas anteriores. / 1.1.2.7 Si, es un sector que debe organizarse.	1.1.2.2 Es una amenaza. Sin organizaciones en contra del movimiento sindical. No conciben que el trabajador tenga buenas reivindicaciones, son capitalistas extremas. Se relacionan solo con sindicatos patronales. / 1.1.2.3 No conoce el término. Es una amenaza porque ahí están las maquilas y son la forma más perversa de explotación laboral / 1.1.2.4 Es un síntoma del desarrollo, pero sustituye la mano de obra creando desempleo, atenta contra el movimiento sindical / 1.1.2.5 Es una amenaza, lleva al empobrecimiento del trabajador. El mismo necesita su trabajo fijo, su seguridad social, sus prestaciones / 1.1.2.6 Si, es una amenaza. Actúan fundamentalmente a través de la legislación / 1.1.2.7 No, el movimiento sindical puede fortalecerse con estos trabajadores. Es una amenaza por el tema de la estabilidad laboral y el seguro social.	Todos son temas de interés para el movimiento de los trabajadores.	1.1.2.2 La amenaza es la no comprensión de que estas multinacionales existen, en consecuencia no se toman acciones ni se establecen propuestas para oponerlas / 1.1.2.3 Amenaza en la medida que se aplican mecanismos para hacer menos importante el reclamo sindical -> surgen trabajadores de nuevo estilo que no consiguen respuesta a sus necesidades en el sindicalismo clásico / 1.1.2.4 Ya en amenaza #1 / 1.1.2.5 Ya en amenaza #1 / 1.1.2.6 Amenaza, en tanto que el Estado es una institución que debe permanecer fuera del movimiento sindical, en caso contrario, le quita su eficacia ya que el sindicalismo no va a actuar contra sí mismo / 1.1.2.7 Es más una oportunidad que una amenaza, ya que el movimiento sindical lo puede considerar como un área a la que le puede dar respuesta a través de la generación de las políticas adecuadas, y ello puede fortalecer al sindicalismo.	1.1.2.2 Sin una oportunidad que se convierte en amenaza si se instalan en un país sin sindicalización y con condiciones de trabajo mercedadas / 1.1.2.3 Cuando es impuesta es una amenaza, cuando es negociada y pactada no / 1.1.2.4 Implícito en respuesta sobre Amenaza #1 / 1.1.2.5 Implícito en respuesta sobre Amenaza #2 / 1.1.2.6 Evidentemente es una amenaza, contraria a la libertad sindical / 1.1.2.7 Implícito en respuesta sobre Amenaza #4	1.1.2.2 Oportunidad. El sindicalismo mundial tiene que estar presente en todas estas organizaciones, la CS ha avanzado en entrar en estas organizaciones que son una realidad social y política donde el sindicalismo debe actuar / 1.1.2.3 Puede ser una debilidad, pero a veces es una necesidad. Una debilidad en cuanto atenta contra la práctica de los derechos laborales, una necesidad cuando los niveles de desempleo son muy altos por ejemplo, allí el sindicalismo debe convenir junto a la dirigencia empresarial. Lo clave es que se cuente con la participación del sindicalismo en la discusión sobre la conveniencia y los métodos de su práctica / 1.1.2.4 Ya en amenaza #1 / 1.1.2.5 Amenaza / necesidad que forma parte del tema de la flexibilización / 1.1.2.6 Amenaza. Y se presenta en casi todos los países, uno más que en otro. En USA por ejemplo, sin firmar convenios como el 87 de la OT, interviene desmontando sindicatos a través de bufetes de abogados. En países como China, Rusia, Cuba, Corea, los sindicalistas son funcionarios del Estado. En Venezuela se muestra un caso intermedio / 1.1.2.7 Amenaza. Afecta la tasa de sindicalización, disminuyéndola.	1.1.2.2 No son del todo negativos, depende del cómo, de qué condiciones. Las trasnacionales pueden ser una oportunidad / 1.1.2.3 Si lo son, ante ello existen comunicados de la OT / 1.1.2.4 Como toda amenaza es una oportunidad, depende del cómo / 1.1.2.5 Es una amenaza / 1.1.2.6 Es una amenaza / 1.1.2.7 No sabe si se ha concretado algo, debe ser organizado, necesita el apoyo del movimiento sindical.	1.1.2.2 Puede ser una amenaza, en la medida que establecen condiciones inadecuadas / 1.1.2.3 Es una amenaza, respuesta frente a condiciones, ejemplo los gobiernos y la liberación económica, aumento de precios, contrataciones individuales y con ello la precarización / 1.1.2.4 Puede ser una amenaza por que mas tecnología implica menos oferta de empleo. Hay que adecuarse, es necesaria la calificación de mano de obra / 1.1.2.5 Es una amenaza, atenta contra la estabilidad / 1.1.2.6 Es terrible, "no hay nada peor que el gobierno asuma una postura de patrono y que ello conlleve a una desmejora de la calidad de vida de los trabajadores" / 1.1.2.7 Es una amenaza	1.1.2.2 Para la mayoría de los especialistas las mismas pueden representar una amenaza por la imposición de sus políticas orientadas a obtener el mayor beneficio implicando el abaratamiento de la mano de obra. Sin embargo, tres (3) entrevistados señalan que pueden constituir una oportunidad, añadiendo como condicionante el que los trabajadores estén organizados / 1.1.2.3 En cuanto a la flexibilización se identifica como amenaza, aunque los especialistas afirman que puede resultar necesaria en algunos casos frente a condiciones de crisis (desempleo por ejemplo) y por tanto requiere que sea acordada entre los trabajadores y patronos / 1.1.2.4 B tema de la tecnología es considerado como fortaleza u oportunidad dependiendo del tratamiento que se le dé y la calificación de la mano de obra al respecto / 1.1.2.5 Es reconocido como amenaza / 1.1.2.6 Se reconoce como amenaza, resaltando que los gobiernos deben cumplir su rol como mediadores y respetar la libertad sindical / 1.1.2.7 Se señala como amenaza al no contemplar condiciones laborales fundamentales, aunque también constituye una oportunidad su organización e integración al movimiento sindical.

Tabla 46: Visión de los entrevistados del círculo de especialistas respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (a)

Código de entrevistado				8.1	8.2	8.3	8.4	8.5	8.6	8.7	8.8	8.9	8.10	Conclusiones de las subdimensiones- Organización
1. Situación actual del movimiento sindical	Nacional	Fortalezas listadas por entrevistado		La conformación de una dirigencia dispuesta a promover la transformación del movimiento sindical y con un norte. Excelente comprensión de la necesidad de unificación. Manejo de la negociación colectiva.	No visualiza fortalezas. Lo único que puede generar fortalezas es la posibilidad de que haya un cambio de régimen que le de al movimiento sindical el espacio necesario para su acción.	Muy pocas	1. En el sector educativo se unificaron 7 de las 9 federaciones, con un mismo contrato, en aras de construir la confederación única de los trabajadores de la educación, pero es una fortaleza de un sector que no tiene todo el movimiento. En el resto no hay fortalezas.	Si historia que remite a una continuidad de setenta años de formación, al menos en los sectores de mayor antigüedad. Si bien existen segmentos importantes del movimiento que nacen con la industrialización y modernización de 1958 para acá, la historia anterior es recordada y recreada en las nuevas generaciones. La valoración de la pluralidad. Su presencia en el interior de los centros productivos	1. Que no haya desaparecido a pesar de la disminución de la tasa de sindicalización (no más de 2000000 de trabajadores sindicalizados).	1. Los sindicalistas han percibido que su existencia es incompatible con las políticas del gobierno, ejemplo: Guayana / 2. FACESSA señala de progreso, convergen sindicalistas de diversas tendencias, haya una aproximación a las bases.	1. Capacidad de resistencia que ha tenido ante los embates / agresiones en los últimos 12 años -> plataforma sindical que se mantiene y que se está expandiendo / 2. La lucha por mantener en pie la cultura democrática en el mundo del trabajo, la defensa por mantener vigente la instancia de la contratación colectiva, que no han podido ser derrotadas por el gobierno actual.	1. B FACESS que realiza esfuerzos por unificar el movimiento, rescatar sus valores y tiene un carácter plural, tiene un diagnóstico claro de la situación.	1. No la hay.	Se presentan varias posturas. Dos (2) especialistas señalan que no existen fortalezas actualmente, mientras que los que sí las identifican coinciden en dos (2) casos al señalar el que el movimiento se mantenga a pesar de las amenazas y debilidades que lo amenazan, y la iniciativa de unificación del FACESS. También fueron mencionados el que la dirigencia comprende la necesidad de transformar al movimiento y la importancia de su unificación, la valoración de la pluralidad, la presencia del movimiento en los centros productivos y la unificación que se llevó a cabo en las federaciones del sector educativo.
		Debilidades listadas por entrevistado		Escasa politización (partidización y polarización) / escasa conciencia democrática. Escasa capacidad para la organización y la programación. Escasa capacidad innovativa y dificultad para desarrollar una actitud proactiva.	1. No logra ejercer con la fuerza necesaria los mecanismos de presión (conflicto, huelgas, movilizaciones) contra el patrono privado y el patrono estado, debido en primer lugar a la existencia de atomización del movimiento sindical: cada quien defiende sus propios intereses / 2. También se debe a que hay una escasez de dirigentes sindicales. La dirigencia que existe hoy es la misma de hace muchos años atrás. Esto se debe a que el trabajador no encuentra de su interés la práctica sindical, no encuentran los beneficios de serlo / 3. Práctica de la violencia sindical: sicariato sindical / 4. No tiene conducción política, para hacer seguimiento a los conflictos existentes en el país que se pronuncian en conjunto y de forma solidaria respecto a ellos. Coordinar acciones de tipo administrativo que den muestra del accionar solidario del movimiento sindical venezolano.	Movimiento muy débil. 1. Poca afiliación / 2. Fragmentación / 3. No tiene apoyo económico, excepto los grupos que apoyan al gobierno / 4. Poca formación de los obreros / 5. Falta de liderazgo y de cultura sindical.	1. Es un movimiento seriamente debilitado, especialmente por causa del gobierno al cercenar la libertad sindical / 2. Dispersión, fragmentación, no hay unificación en una sola central. Esta es la debilidad fundamental / 3. Los dirigentes no se han puesto a tono con los cambios / 4. Falta de una nueva generación, los dirigentes no permiten que estas fluyan con nuevas perspectivas, dirigentes con 20 y 30 años en los cargos. Esto no permite que el movimiento sindical fluya / 5. Politización, al punto de que ya se habla de sindicatos del gobierno y de la oposición.	1. Falta de autonomía / 2. Subordinación al gobierno / 3. Debilidad en la formación política y científica en general.	1. Dispersión, gran cantidad de organizaciones sindicales, surgidas curiosamente luego del llamado a la unificación hecho desde organizaciones sindicales como la CS y la CSV / 2. Disminución de la tasa de sindicalización, que va a seguir disminuyendo.	1. Falta de democracia interna / 2. Corrupción / 3. Fragmentación. Se trasgopan además las mencionadas para el ámbito mundial y regional.	1. Poder de convocatoria ha disminuido. Desde el oficialismo y desde la oposición no se ha logrado conformar una organización representativa y apoyada por la mayoría de los trabajadores / 2. Movimiento sindical prosocito -> sindicalismo democrático (CGT, CIV, AS, CODESA, FACESS) se encuentra acorralado, no puede actuar abiertamente / 3. Debilidad del sindicalismo chavista, no es un sindicalismo en defensa de los derechos de los trabajadores, sino en defensa de los planes económicos del gobierno y por ello no logran legitimarse / 4. Capacidad de respuesta baja o limitada ante las adversidades provenientes principalmente desde el gobierno / 5. Disminución de la tasa de sindicalización, por lo expresado en la Amenaza #1.	1. Fragmentación / 2. Crisis / 3. No se ha renovado / 4. La CSV, principal, ha ido decayendo y no ha renovado sus cuadros directivos / 5. Se ha perdido el vínculo con las organizaciones internacionales / 6. Existen organizaciones subordinadas al gobierno.	1. Atomización / 2. Debilidad extrema de las organizaciones en todos los grados / 3. Desconexión entre los tres niveles / 4. Disminución de la tasa de sindicalización / 5. No ha sido capaz de organizar la protesta, fragmentada / 6. Ausencia de interlocutores válidos / 7. Muchos años de deterioro corporativismo, partidos políticos, el cambio de gobierno y políticos los dejó sin bases.	Desde el punto de vista de los especialistas, el movimiento sindical venezolano se encuentra muy debilitado, señalando que no tiene una capacidad de movilización, impacto y participación en la toma de decisiones en el ámbito laboral. Entre dichas principales debilidades se menciona también su estrecha relación con los partidos y/o gobierno, la poca afiliación y la fragmentación. Se destaca su poca capacidad innovativa, resaltando que el mismo debe transformarse y renovar sus liderazgos, punto en el que se habla de la ausencia de un relevo, nuevas generaciones en el mismo, así como la necesidad importante en términos de formación y creación de una cultura sindical.
		Fortalezas y/o Debilidades listadas en el instrumento		1.2.1.2 Esta fue una de las mayores debilidades del sindicalismo cetevisita en la década pasada y sigue siendo por parte de todas las centrales constituidas como tales / 1.2.1.3 Hay en día el problema más grave es la polarización y es la principal causante de la fragmentación y la desarticulación. No obstante, hay signos de que quizás puedan encontrarse espacios en que ella no incida tanto / 1.2.1.4 Todos hablaban de la importancia de desarrollarla pero hoy todavía demasiados temores e intereses como para ponerla en práctica. Tal vez sea la debilidad más difícil de superar / 1.2.1.5 Esta es la principal causa de la falta de legitimidad y representatividad de dichas centrales / 1.2.1.6 Hay en día esto depende más del contenido que de la conducta del propio movimiento sindical. Pero es una debilidad que el desarrollo de capacidad de convocatoria y de movilización podría llegar a compensar / 1.2.1.7 Pareciera que está en ciernes el surgimiento de un nuevo modelo pero habrá que esperar varios años para verlo concretarse.	1.2.1.2 Son muy pocos los dirigentes sindicales que tienen el reconocimiento de los trabajadores y la combatividad frente al patrono / 1.2.1.3 / 1.2.1.4 Esto ha sido un mal del movimiento sindical venezolano desde siempre. Los sindicatos se convirtieron en la posibilidad de ganar estatus, referidos políticas, por lo que se dejó un puesto ganado no se veía como una posibilidad y se dejaba a un lado la posibilidad de ganarse a los trabajadores por medio de asambleas por ejemplo. Así se desmoronaron intentos como el del año 2001 y hoy nos encontramos con que la práctica de la democracia sindical está hasta impedida con la intrusión del OCE / 1.2.1.5 Se existe y es una debilidad. En Venezuela por ejemplo hay al menos 5 conflictos sindicales diarios, pero en ellos no se encuentra la presencia de la dirigencia sindical. Esto también se vincula con los métodos de represión del gobierno, con los que los dirigentes se sienten amenazados / 1.2.1.6 Respuesta contenida en 1.1.1.4 / 1.2.1.7 El movimiento sindical no se ha ido adaptando a los cambios que han venido ocurriendo en el mundo, a diferencia de los gobiernos y los patronos, y por ello la gran debilidad que afronta en estos momentos.	1.2.1.2 Si muchas han tenido siempre. Ejemplo: CIV / 1.2.1.3 Implícito en su respuesta sobre FID / 1.2.1.4 Desde luego, nunca ha existido. La que más ha tenido es Causa R / 1.2.1.5 Siempre ha habido / 1.2.1.6 Si / 1.2.1.7 Implícito en sus comentarios. Si hay ausencia pero no está quien cree el nuevo modelo	1.2.1.2 Si la hay, es una debilidad. Les impide discurrir los contratos colectivos / 1.2.1.3 Es una debilidad, el movimiento está desarticulado. "B" secreto para estar fuerte es la unificación de criterios, la discusión de ideas, el debate / 1.2.1.4 Si existe la ausencia, porque esa dirigencia que no quiere salir de los cargos impide que se tomen en cuenta las opiniones de quienes quieren ascender. No hay internamente ni externamente / 1.2.1.5 Si la hay, es una debilidad / 1.2.1.6 Si. La falta de relevo, la debilidad y la falta de respuestas no motiva a la afiliación / 1.2.1.7 B movimiento sindical tiene que reformarse. "Tiene que tener mayor participación y mayor conexión con las bases para que pueda tener éxito"	1.2.1.3 Está muy dividido y se puede adjudicar esta caracterización a algunas corrientes y líderes, pero no se puede adjudicar al 100%, habría que precisar. Se reconoce la existencia de lo enunciado 1.2.1.4 Hay críticas fuertes y fundadas en este aspecto. Pero también en base a ese señalamiento se producen atropellos, como la mora electoral. 1.2.1.5 Si muchos casos así, en otros no. 1.2.1.6 Implícito en respuesta del ámbito mundial y regional. 1.2.1.7 No existe lo que no se construye	1.2.1.2 Debilidad, siempre se priorizó la legalidad a la legitimidad. Más de 6500 organizaciones sindicales existen hoy pero ninguna tiene la fuerza necesaria para actuar contundentemente / 1.2.1.3 Si en Debilidad #1 / 1.2.1.4 Debilidad. Vinculada al tema de la intervención del OCE y su injerencia a la respuesta para el ámbito mundial y regional / 1.2.1.5 Debilidad, se ha presentado una progresiva desconexión entre la dirigencia y las bases, que lo que aspiran son soluciones y no las vislumbra / 1.2.1.6 Si en Fortalezas #1 y en Debilidad #2 / 1.2.1.7 Debilidad, inclusive a nivel continental.	1.2.1.2 Debilidad. Las centrales, como la CSV ha perdido el apoyo de muchas organizaciones sindicales que en ella ya no se ven representadas / 1.2.1.3 Debilidad. Que se presenta cuando afirma que existe un sindicalismo "chavista" y un sindicalismo "opositor" / 1.2.1.4 Debilidad. Se ve expresada en la falta de renovación del liderazgo / 1.2.1.5 Debilidad. Actualmente la conexión no existe, la base que existe no reconoce al liderazgo que subsumió a gramí y políticamente y que se mantienen desde hace más de 20 años inclusive / 1.2.1.6 Si para el ámbito M y R. Si en amenaza #1 / 1.2.1.7 Debilidad. Que se expresa en la situación de las bases, que deciden actuar se parados del modelo "tránsito" en el que las principales centrales les representan. Hay en día dichas centrales no cuentan con las propuestas que le den el apoyo de las bases.	1.2.1.2 Es una debilidad que se presenta actualmente / 1.2.1.3 Si una debilidad, uno de los rasgos de la crisis / 1.2.1.4 Es una debilidad, es un rasgo negativo que se da / 1.2.1.6 Es una debilidad / 1.2.1.7 Es una debilidad, no tener modelo o no poder ejercerlo.	1.2.1.2 Implícito en respuesta sobre Debilidades #6 / 1.2.1.3 Implícito en respuesta sobre Debilidades #1 / 1.2.1.4 Es una debilidad, existe por causa del sistema político / 1.2.1.5 Implícito en respuesta sobre Debilidades #3 / 1.2.1.6 Implícito en respuesta sobre Debilidades #4 / 1.2.1.7 Es el problema de fondo que es lo que le permite al gobierno hacer esto la debilidad.	1.2.1.2 Se reconoce como debilidad, problema de las propias organizaciones a lo interno, resaltando el caso de la CSV / 1.2.1.3 Se señala como una de las principales debilidades y causas de la crisis del movimiento / 1.2.1.4 Todos los especialistas consideran que existe como debilidad, siendo reconocida como un gran problema a lo interno del sindicalismo así como producto de agentes externos como el OCE y los procedimientos para a realización de elecciones / 1.2.1.5 Se presenta como una debilidad, causa según la visión de un grupo de especialistas de la falta de legitimidad y la fragmentación / 1.2.1.6 Se reconoce como debilidad, transponiendo las respuestas del ámbito mundial y regional / 1.2.1.7 Los especialistas consideran este tema como uno de los claves, relacionado con esa necesidad de transformación e innovación del movimiento sindical. También algunos señalan que pareciera una idea que está comenzando a copiar espacios.	

Tabla 47: Visión de los entrevistados del círculo de especialistas respecto a la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (b)

Código de entrevistado			8.1	8.2	8.3	8.4	8.5	8.6	8.7	8.8	8.9	8.10	Conclusiones de las subdimensiones-Organización 8
1. Situación actual del movimiento sindical	Nacional	Oportunidades listadas por el entrevistado	El proceso de efervescencia y movilización laboral a nivel nacional. El inicio de un resquebrajamiento dentro de la polarización en el medio laboral. El respeto que se han ido ganando nuevos liderazgos.	Las condiciones de amenazas se transforman en oportunidad pues generan las condiciones que claman por la organización de los trabajadores.	1. Capacidad de industrialización (Minería, Hierro, Acero, Agricultura).	1. La oportunidad de seguir actuando y defendiendo, pero podría señalar que no porque la legislación bloquea su acción.		1. Comprender la situación del sector informal, para crecer así como movimiento.	Siempre la hay. 1. Batalla en la OTT. 2. En el ámbito internacional disminuye el agrado por las cosas que hace el gobierno venezolano.	Se repite la misma oportunidad que para el ámbito M y R.	1. El país está en una perspectiva que puede ser auspiciosa / 2. Estar a la altura y medio de las elecciones que puede implicar un cambio de los actores del poder venezolano.	1. Iniciativa MSU/FACES: Buzar por tratar de suplir algunas debilidades. Agrada con los intereses de los trabajadores. Espacio para el diálogo entre distintas tendencias / 2. Borneo descontento de los trabajadores en Venezuela. Podrían aprovechar las condiciones actuales.	En cuanto a las oportunidades, la única coincidencia entre los especialistas es la referente a las condiciones actuales del mundo laboral del país como un mantenimiento de la necesidad de actuación del movimiento sindical. También se comentan: las nuevas movilizaciones, la iniciativa del FACES, la capacidad de industrialización, la situación del sector informal, la batalla en la OTT, menor agrado por las políticas del gobierno en el ámbito internacional y las próximas elecciones como un posible cambio de los actores del poder.
		Amenazas listadas por el entrevistado	La existencia de una especie de terrorismo de Estado contra el sindicalismo. La persistente resistencia por parte de la mayoría empresarial a respetar al movimiento sindical. El paralelismo dentro del propio movimiento sindical.	1. Grandes empresas transnacionales y estatales que no respetan lo que son las condiciones laborales de los trabajadores / 2. La tecnología, el proceso de modernización, ha disminuido el número de trabajadores porque los hace innecesarios / 3. Empresas que generan planes que complen con los sindicatos, ejemplo es en CANTV la "rómula de confianza".	1. Expropiaciones del gobierno. / 2. Política del Presidente contra los sindicatos. / 3. Despidos sector público. / 4. No se está industrializando sino por el contrario se importa. / 5. B desempleo, que lo debilita.	1. Legislación Venezolana, que no permite la libertad sindical, busca bloquear la acción del movimiento sindical. "No sólo no debes reaccionar por los estatutos, ahora tienes que cumplir con unas normas que a veces son incumplibles", tales como las del OIE para realizar las elecciones.		1. Ocimiento del sector informal no sindicalizable / 2. Sclario sindical, que ha venido en aumento en el país.	1. Ocimiento exponencial del sector informal / 2. B gobierno quien eliminar a los sindicatos o que estos le obedezcan. La injerencia del Estado es la violación mas grande / 3. La Inspección del Trabajo es utilizada como factor de perturbación / 4. B Estados es el patrono mas grande y a la vez el árbitro. Se traslapa también las amenazas del ámbito mundial y regional.	1. Desempleo y crecimiento del sector informal / 2. Actuación de las instancias del trabajo y de organismos como el OIE que afectan, acorralan al sindicalismo democrático.	1. Desconocimiento del entramado legal por parte del gobierno. No hay Estado de derecho. / 2. Ministerio del Trabajo sesgado, merma el accionar / 3. Uso clientelar del poder. / 4. Menos productividad y destrucción de empresas.	1. El gobierno que violenta los principales derechos, como el de la huelga, las contrataciones colectivas, la sindicación, la negociación colectiva, el diálogo para decidir aumentos salariales. Sus políticas desfavorecen la participación de los trabajadores y atogan a los patronos económicamente. Sin embargo la responsabilidad mayor está en el movimiento sindical.	El elemento que resalta entre las amenazas es el Estado, ello por diversas razones entre las que se cuentan sus políticas que según los especialistas afectan al movimiento sindical, su presencia como árbitro pero a la vez el mayor patrono del país y su injerencia en los asuntos del sindicalismo. Los entrevistados también coinciden al señalar el crecimiento del sector informal y la participación de las instancias como el OIE, Inspección y Ministerio del Trabajo. Asimismo se presentan otros aspectos como: el desempleo, las expropiaciones, los despidos en el sector público, las empresas atropo por sus políticas como por la resistencia a reconocer al sindicalismo, el sclarismo y la disminución de la productividad y número de empresas en el país.
		Oportunidades y/o Amenazas listadas en el instrumento	1.2.2.2 Implícito en respuestas anteriores / 1.2.2.3 Esta viene a ser la cara perversa de la flexibilización. Es el trabajo sin derechos y sin protección. No obstante, es el modelo que llegó para quedarse. Es una amenaza que exige creatividad por parte del movimiento sindical para garantizar protección y derechos a estos trabajadores / 1.2.2.4 Implícito en respuestas anteriores / 1.2.2.5 B toda América Latina tales cooperativas han sido utilizadas para el abaratamiento de la mano de obra y para debilitar a los sindicatos y Venezuela no ha sido una excepción, y algo similar es lo que ocurre con las EPS. Aunque el afán por ellas ha disminuido, siguen representando una amenaza / 1.2.2.6 B bien esto ha ocurrido sin duda y normalmente los militares tienen las actitudes más autoritarias e intrínsecas, su comportamiento no ha sido muy diferente del resto de los representantes de la administración pública. Es una amenaza, pero mayor consideraría la injerencia de los cubanos en la administración pública / 1.2.2.7 B ha sido la causa de uno de los mayores males sufridos por el sindicalismo, como lo ha sido el paralelismo sindical, que además de perjudicar el desarrollo del movimiento sindical ha perjudicado gravemente el desarrollo del aparato productivo al propiciar conflictos con objetivos básicamente políticos.	1.2.2.2 Se replica lo explicado en 1.1.2.3 / 1.2.2.3 Una amenaza. Anivel de gobierno hay más de 1200 trabajadores bajo régimen de contratación: sin estabilidad laboral / 1.2.2.4 Es una amenaza en tanto no han habido posibilidades de organizarlo y el tema es que es una economía que vino para quedarse / 1.2.2.5 Son terciarización de la mano de obra, son una distorsión total del concepto de cooperativismo, y se han utilizado para burlar los derechos de los trabajadores. Por ejemplo en todas las alcaldías, que contratan empresas de cooperativas para que realicen un trabajo, esas cuentan con un patrono y un grupo de trabajadores terciarizados / 1.2.2.6 Bto se trató de hacer y no dio resultado, porque cuando el gobierno militarizó algunas empresas eso unificó a los trabajadores en contra de ello, por lo que eso fue sustituido por grupos violentos de los mismos trabajadores que enfrentan a los demás trabajadores / 1.2.2.7 La politización del Ministerio del Trabajo por ejemplo. La que incentiva el gobierno es que todo sindicato que sea creado sea afectado al gobierno. Hay privilegio que se llamaban en una época "sindicatos amarillos", que hoy serían "sindicatos rojos", que apoyan todas las medidas que el gobierno desea aplicar.	1.2.2.2 Para algunos sectores es buena y para otros no / 1.2.2.3 Si implícito en respuestas anteriores / 1.2.2.4 B importante, es mitad de la población laboral del país. Actualmente "Padilla" del INAPES un líder lúcido que identificó esa necesidad y trabaja en ello / 1.2.2.5 Es una solución. Se las apropió el gobierno, las promulgó pero no creó en ellas. / 1.2.2.6 S, aunque todo sistema organizativo viene del ejército y de la iglesia. / 1.2.2.7 Desde luego, es necesaria la división de poderes, es fundamental para que se haga justicia.	1.2.2.2 Mantiene opinión del ámbito mundial y regional. / 1.2.2.3 Mantiene opinión del ámbito mundial y regional. No tienen los beneficios de los trabajadores terciarizados. Se presenta en todo el sector público. Es una manera de debilitar el movimiento sindical. / 1.2.2.4 Mantiene opinión del ámbito mundial y regional. / 1.2.2.5 Sin estructuras antidemocráticas, creadas por este gobierno para acabar con el movimiento sindical. / 1.2.2.6 No puede haber dogmas en el sindicalismo. Tiene que haber debate, discusión. / 1.2.2.7 La politización fue lo que acabó con el movimiento sindical.	Todos son válidos como problemas a analizar y abordar.	1.2.2.2 Amenaza, que se refleja en figuras como las cooperativas, las EPS y los consejos de trabajadores / 1.2.2.3 Amenaza. Está en crecimiento. También puede ser oportunidad si se logra organizar a estos trabajadores en lo sindical / 1.2.2.4 Ya en 1.1.2.7 y en amenazas 1 / 1.2.2.5 Ya en 1.2.2.2, son estructuras pensadas para hacer desaparecer al movimiento sindical. Además son de corte político partidista y violan el principio clásico del movimiento de los trabajadores / 1.2.2.6 Amenaza. Es una estructura militar el sindicato no existe, sus naturalizas son distintas / 1.2.2.7 Amenaza, que se presenta hoy en diversidad de Estados.	1.2.2.2 B Venezuela se sigue teniendo una legislación bastante protectora. Contrato individual / 1.2.2.3 No tiene una dimensión tan marcada / 1.2.2.4 Implícito en respuesta sobre Amenazas 1 / 1.2.2.5 Las cooperativas son un modo de terciarizar y excluir. Las EPS no tienen porque se sea una amenaza, lo serían si se negaran los derechos sindicales. Los consejos de trabajadores si son una amenaza porque son un instrumento para competir con los sindicatos, si fueran iniciativa voluntaria no lo serían / 1.2.2.6 Toda injerencia es una amenaza, aunque a nivel de ministerios no ha visto esto, en Carabobo si afirma se han incorporado a conflictos, liderados por el Coronel Alcázar Ordoñez / 1.2.2.7 Implícito en sus respuestas sobre Amenaza 14.	1.2.2.2 Igual que para el ámbito M y R / 1.2.2.3 Vinculado a la Amenaza 14 (desempleo) / 1.2.2.4 Ya en Amenaza 1 / 1.2.2.5 Cooperativas no son una amenaza, ello no se ha logrado constatar. Las EPS menos porque esas son mantenidas por el gobierno, y en su incapacidad de hacer o van a desaparecer. Los consejos de trabajadores que en ellas se quieren conformar han sido tema de pelea porque con ellos se pretende desmontar a la institución sindical / 1.2.2.6 Conoce pocos casos de que la militancia sea una amenaza contundente, se presenta en situaciones de conflictividad donde los militares interviene la acción sindical, o por ejemplo cuando las actividades sindicales (como elecciones) se llevan a cabo en espacios de los militares. Aunque con todo esto no se puede afirmar que haya una acción directa de los militares en lo sindical / 1.2.2.7 Vinculado a Amenaza 14. No se le permite la actuación y la legislación al sindicalismo que no esté abiertamente dando su apoyo al oficialismo.	1.2.2.2 Ya no será de flexibilización sino de vulneración total. / 1.2.2.3 B una amenaza. / 1.2.2.4 B una amenaza, ya existe / 1.2.2.5 Ha tenido sus avances, pero el presidir de beneficios condujo a su abandono, trazo del esquema. / 1.2.2.6 Claro que si, lo menoscaba, vale para todo el resto de los actores del país. / 1.2.2.7 Implícito en su respuesta sobre amenazas 14.	1.2.2.2 Amenaza, se traslapa respuesta del ámbito mundial y regional / 1.2.2.3 Es una amenaza. El gobierno es el primero que lo fomenta, es el único que no tiene fiscalización / 1.2.2.4 Se traslapa respuesta del ámbito mundial y regional / 1.2.2.5 Las cooperativas fallieron, no es una política concreta. Las EPS no tienen leyes que las regulen, hay que preguntarle al Estado. Los consejos de trabajadores son una iniciativa del gobierno para sustituir a los sindicatos, "hacen con plomo en el ala", con una ideología política, brazos del patrono / 1.2.2.6 Es una amenaza, un contrasentido, "¿la libertad sindical?" / 1.2.2.7 Es una amenaza, se da en todos los niveles, es parte de nuestra cultura, profundizada en los últimos años.	1.2.2.2 Se mantiene la opinión dada para el ámbito mundial y regional, siendo una amenaza, actualmente en Venezuela. Sin embargo, un (1) especialista considera que la legislación venezolana es bastante protectora en relación a la de otros países / 1.2.2.3 Se reconoce como una de las principales amenazas. Algunos especialistas resaltan la presencia de esta figura en el sector público / 1.2.2.4 Se mantiene la opinión dada para el ámbito mundial y regional, considerándolo como una amenaza que amerita acciones para organizar a este sector / 1.2.2.5 Los especialistas identifican a estas tres figuras como amenazas, cuya existencia debilita al movimiento sindical. En el caso de las cooperativas y las EPS se señala el no reconocimiento de derechos laborales y específicamente sindicales, mientras que los consejos de trabajadores se visualizan como una figura paralela e incluso ideada para sustituir funciones del sindicato / 1.2.2.6 Los especialistas consideran que es una amenaza que se ha manifestado. Algunos indican que la naturaleza y formas de hacer de los mismos son muy distintas a las del movimiento sindical. También un (1) entrevistado señaló que inclusive ya fue combatida por los propios trabajadores y uno (1) que si bien es una amenaza, se presenta de peor forma la presencia de personas de nacionalidad cubana en la administración pública / 1.2.2.7 Se identifica como una de las grandes amenazas existentes en la actualidad y en la historia del movimiento sindical venezolano, es para algunos la causa de la crisis como expresión de la politización e injerencia en la autonomía del mismo.

a.1) Comprensión del término unificación sindical

A continuación se presentan las tablas que contienen el vaciado de la información referida a la segunda dimensión de la variable en estudio, dada por los entrevistados dentro de cada una de las organizaciones consideradas.

• Definición de unión sindical por parte de los entrevistados de la CTV

La visión de los entrevistados la CTV respecto a la definición de *unión sindical* es presentada a continuación:

Tabla 48: Visión de los entrevistados de la CTV respecto a la definición de unión sindical

Código entrevistado		1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	Conclusión (es) de la dimensión - Organización 1
2. Comprensión del término "unidad del movimiento sindical"	Definición de Unificación Sindical	La unidad es en sí la integración de varios elementos para fortalecer una estructura. Unidad (tenemos cosas en común y actuamos igual) es diferente a unitario (tener cosas en común pero actuar diferente). Teniendo claro qué es unidad por se, entonces es que se puede hablar de formas de unidad: de acción (todos tratan temas comunes, manteniendo cada parte su individualidad y concepciones) u orgánica (permite que todos estén en "un mismo saco" y allí trabajar en conjunto).	Posibilidad de que no exista paralelismo sindical, y más aun, debe ir en el sentido de legitimar al sindicato en la base. Esta unidad va más allá de la orgánica, se trata de actuar en conjunto por objetivos comunes.	Trabajadores unidos por principios como el de la solidaridad internacional. Esta es un arma, un instrumento que ayuda a la fuerza del movimiento sindical. La unidad de los trabajadores no es solo un proceso de reivindicaciones, sino la imposición de su clase como la construcción de una sociedad a su imagen y semejanza.	Es la unificación de los trabajadores. Participación activa de los mismos con un solo objetivo.	Sindicalistas y trabajadores de distinto origen, tendencia política, sean capaces de compartir valores que los trabajadores deben impulsar para lograr mejores condiciones de vida, orientados a la consecución del trabajo decente. Deben haber: 1) Niveles de organización. 2) Políticas, planes con los trabajadores afiliados y no afiliados: empleo, salariales, capacitación. 3) Debe permitir el establecimiento de sistema de relaciones de trabajo estable, creíble. No tiene que haber una sola central, si la hay bien, en un país sino la idea es tener una agenda sindical común.	El movimiento sindical per se es internacionalista, puede que provenga relacionado ello al dicho de que "el capital no tiene patria"... Para ser eficiente, tiene que organizarse más allá de las fronteras del país, ya que si el capital se organiza internacionalmente, no es menos cierto que para poder hacer eficiente la fuerza del trabajo tiene que organizarse también a nivel trasnacional o internacional.	Es fundamental, pero no es solamente importante per se, sino que hace falta la conformación de unas bases programáticas: un plan de acción, una visión de sociedad que una a los trabajadores.	La visión de los entrevistados por parte de esta organización define a la unidad en torno al establecimiento de objetivos comunes, un plan de acción y una acción conjunta, aunque se trate de corrientes de pensamiento distintas. Ello para alcanzar los postulados del trabajo decente, considerando también su rol en la transformación de la sociedad.

A pesar de que un (1) entrevistado identifica los conceptos de unidad orgánica y unidad de acción, las respuestas parecen orientarse a esta última, señalando que es necesario actuar por objetivos comunes conformando una agenda sindical para todos por igual, que no implica el que exista una sola organización. También resaltan algunos aspectos asociados con su ruta de instrumentación como la legitimación, el trabajar por el contenido del programa de Trabajo Decente de la OIT, el organizarse internacionalmente, establecer niveles organizativos, permitir el establecimiento de un sistema de relaciones de trabajo estable y creíble, y tener participación en la transformación de la sociedad.

- **Definición de unión sindical por parte de los entrevistados de la UNT / CUTV**

La visión de los entrevistados la UNT / CUTV respecto a la definición de *unión sindical* es presentada a continuación:

Tabla 49: Visión de los entrevistados de la UNT / CUTV respecto a la definición de unión sindical

Código del entrevistado		2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	Conclusión(es) de la dimensión - Organización 2
2. Comprensión del término "unidad del movimiento sindical"	Definición de Unificación Sindical	Es una necesidad. Unirse en una central que sea fruto de los enfrentamientos y condiciones actuales. Sin un único pensamiento, legitimada por los trabajadores.	Unidad es diferente a unificación. La unidad es fundamental y estratégica para el logro de los objetivos de los trabajadores. Se trata de actuar por objetivos comunes más que actuar en una misma central.	Que el movimiento sindical se active en acción, la acción que sea práctica más que ideológica.	Es una práctica que debe pasar por la lucha de clases, sin diferenciar por tipo de trabajador. La lucha de clases es lo fundamental y no un proyecto político.	La misma no se decreta. Sería que todos fuésemos al reclamo, dejando de un lado los intereses personales, partidistas y oportunistas.	Quando hablamos de unidad de acción significa que los movimientos tienen que ser naturales, buscar los espacios y acciones adecuadas.	Unificación mas no una organización única. Que convergan corrientes con diversas posiciones, ojo no las que sean enemigas de la clasista.	Las respuestas se orientan más al entendimiento de la unidad en sus dimensiones de acción y programática, que orgánica. Luego se presentan diversidad de opiniones sobre su caracterización: es señalada como necesaria / fundamental, en el marco del debate, la diversidad ideológica, que acoja a toda la diversidad de trabajadores, en la que se dejen a un lado intereses personales, de partidos y de carácter político. Una (1) persona señaló que las corrientes que han de converger en ella no pueden resultar enemigas a las de corte clasista.

Aun ante el reconocimiento hecho en el diagnóstico de que una central sindical internacional unificada sería una fortaleza, el entendimiento del término unidad se ve más hacia su dimensión programática y la de acción que orgánica. Las consideraciones respecto a este punto pueden verse más claramente reflejadas en las opiniones emitidas en la siguiente dimensión.

- Definición de unión sindical por parte de los entrevistados de CODESA**

La visión de los entrevistados de la CODESA respecto a la definición de *unión sindical* es presentada a continuación:

Tabla 50: Visión de los entrevistados de la CODESA respecto a la definición de unión sindical

Código del entrevistado		3.1	3.2	3.3	Conclusión (es) de la dimensión - Organización 3
2. Comprensión del término "unidad del movimiento sindical"	Definición de Unificación Sindical	La unificación es fortaleza, crecimiento y desarrollo. Nosotros creemos en organizaciones como la CSI, un gran paso que ha ayudado a que se fortalezcan organizaciones a nivel mundial.	Es presentar propuestas conjuntas, sin distingo político, autónoma.	La unificación es fortaleza, crecimiento y desarrollo. Nosotros creemos en organizaciones como la CSI, un gran paso que ha ayudado a que se fortalezcan organizaciones a nivel mundial.	Mientras que dos (2) personas creen en la unidad orgánica, una (1) persona se inclina más a considerar la unidad en cuanto a su dimensión programática.

La definición de unidad se expresa hacia su dimensión orgánica por dos (2) entrevistados y hacia su dimensión programática por un (1) entrevistado.

- Definición de unión sindical por parte de los entrevistados de la CGT**

La visión de los entrevistados de la CGT respecto a la definición de *unión sindical* es presentada a continuación:

Tabla 51: Visión de los entrevistados de la CGT respecto a la definición de unión sindical

Código entrevistado		4.1	4.2	4.3	Conclusión (es) de la dimensión - Organización 4
2. Comprensión del término "unidad del movimiento sindical"	Definición de Unificación Sindical	Una necesidad a la luz del decrecimiento de la sindicalización, que se ve asociada a una nueva perspectiva del sindicalismo, más autónomo, democrático y en la búsqueda de la toma del poder político.	Unidad es diferente a unificación. Es un proceso que debe ser construido, no decretado.	Es que conjuguen para organizar una ideología sindical.	Aunque no una opinión generalizada respecto a la definición, se comprende por los mismos como iniciativa propia de los trabajadores.

Aunque no se presenta un consenso en cuanto a su definición se resaltan aspectos como la conjugación para constituir una verdadera ideología sindical, el que se dé por iniciativa propia de los trabajadores, que esté asociado a una nueva perspectiva del sindicalismo, más autónomo, democrático y en la búsqueda de la toma del poder político.

- **Definición de unión sindical por parte de los entrevistados de la ASI**

La visión de los entrevistados de la ASI respecto a la definición de *unión sindical* es presentada a continuación:

Tabla 52: Visión de los entrevistados de la ASI respecto a la definición de unión sindical

Código del entrevistado		5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	Conclusión(es) de la dimensión - Organización 5
2. Comprensión del término "unidad del movimiento sindical"	Definición de Unificación Sindical	Es la articulación e integración en un solo frente de las organizaciones sindicales existentes para poder pelear con mayor fuerza por sus derechos y reivindicaciones.	Se trata de tener elementos de lucha: un proyecto de unidad con parámetros establecidos en equipo.	Es la puesta en común de las acciones que contribuyan a reivindicar los derechos fundamentales de los trabajadores. Unidad de acción no tiene que ser a juro orgánica.	Orgánica, no solo de acción. Una sola central con estatutos y dirección definidos.	Es fundamental para garantizar la lucha del movimiento sindical, para garantizar su existencia. Se trata de crear propuestas sobre qué país queremos. Se trata de crear las mejores condiciones laborales para los trabajadores, pensar en ellos antes que en nosotros.	El énfasis se orienta hacia la consideración de la unidad de acción y programática. Dos (2) personas orientan su respuesta hacia la consideración de la unidad orgánica como la necesaria.

Al igual que en otras organizaciones, se define la unidad resaltando más sus dimensiones programática y de acción que orgánica.

- **Definición de unión sindical por parte de los entrevistados del MSL/FADESS**

La visión de los entrevistados de la MSL / FADESS respecto a la definición de *unión sindical* es presentada a continuación:

Tabla 53: Visión de los entrevistados de la MSL / FADESS respecto a la definición de unión sindical

Código del entrevistado		6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	Conclusión (es) de la dimensión - Organización 6
2. Comprensión del término "unidad del movimiento sindical"	Definición de Unificación Sindical	Articulación en estructura organizativa amplia, flexible, democrática, con un programa de acción para el logro y la defensa de las reivindicaciones laborales.	Trabajadores como un todo en la búsqueda de sus espacios. Gran sindicato nacional.	Más allá de las diferencias de los dirigentes, se trata de acatar el mandato de los trabajadores, indistintamente del pensamiento de cada una de las partes. Es estar en sintonía con los trabajadores, para luchar por derechos laborales como el contrato colectivo.	Es algo que debe ser creado desde las bases, creado además con unos objetivos de lucha bien definidos y compartidos.	La unidad es la simple voluntad de juntarse, y no solo es nacional sino que debe ser internacional. Es lograr juntarse independientemente de las diferencias que se tengan, garantizar el respeto a las ideas y organizar los debates. Luchar en conjunto por los trabajadores.	Resalta la relevancia de la unidad de acción y programática, siendo considerada la orgánica solo por una (1) persona.

Aunque también fue reconocida una central sindical internacional unificada en la dimensión anterior como un elemento que fortalecería al movimiento sindical, el entendimiento de la unidad se presenta más bien en sus dimensiones programática y de acción.

- **Definición de unión sindical por parte de los entrevistados de la CST/UTCCM**

La visión de los entrevistados de la CST / UTCCM respecto a la definición de *unión sindical* es presentada a continuación:

Tabla 54: Visión de los entrevistados de la CST / UTCCM respecto a la definición de unión sindical

Código entrevistado		7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	Conclusión (es) de la dimensión - Organización 7
2. Comprensión del término "unidad del movimiento sindical"	Definición de Unificación Sindical	Determina el avance organizativo de quienes tienen conceptos similares de elementos como: los procesos productivos, la democracia y el papel de los trabajadores en la sociedad. Porque la agrupación por completo yo no lo creo, siempre van existir diferencias ideológicas y políticas.	Es la unificación de los trabajadores. Participación activa de los mismos con un solo objetivo	Aquella que salga de la base, que se refleje en las estructuras regionales.	La unidad es una necesidad, que se construye sobre la base de la constancia. Tiene que ser programática y revolucionaria, donde se ponga sobre los intereses particulares y grupales el interés colectivo nacional.	Es la unidad de los trabajadores como clase social, pasa por el proyecto de país que necesitan, ver a los trabajadores como entes productivos y no explotados.	Es una necesidad impostergable. Se trata de desprenderse del individualismo y del sectarismo por el colectivismo. Se trata de poder tener políticas coherentes que puedan ser discutidas con el Estado.	No se presenta un consenso en cuanto a esta dimensión. Un (1) entrevistado la considera como un avance organizativo entre aquellos que tienen una visión similar. Uno (1) como la participación activa de los trabajadores con un mismo objetivo. Dos (2) como una necesidad, entre los cuales uno (1) señala que debe ser programática y revolucionaria y otro que se trata de presentar y discutir políticas con el Estado colocando al colectivismo sobre el individualismo y sectarismo. También un (1) entrevistado considera el sentido de clase social y visualizar a los trabajadores como entes productivos y no explotados.

Aunque no se presenta un consenso en cuanto a esta dimensión, se retoma el considerar su nivel de acción y programático, y su concepción como necesidad, donde se presenta una (1) opinión que la considera como la organización entre quienes tienen una visión similar, una (1) que señala que debe ser revolucionaria, una (1) que indica se trata de presentar y discutir políticas con el Estado colocando al colectivismo sobre el individualismo y sectarismo, y una (1) que considera el sentido de clase social y visualizar a los trabajadores como entes productivos y no explotados.

Parece resaltar el papel de la ideología como determinante a la hora de construir un concepto para la misma.

- **Definición de unión sindical por parte de los entrevistados del círculo de especialistas**

La visión de los entrevistados del círculo de especialistas respecto a la definición de *unión sindical* es presentada a continuación:

Tabla 55: Visión de los entrevistados del círculo de especialistas respecto a la definición de unión sindical

Código entrevistado		8.1	8.2	8.3	8.4	8.5	8.6	8.7	8.8	8.9	8.10	Conclusión (es) de la dimensión - Organización 8
2. Comprensión del término "unidad del movimiento sindical"	Definición de Unificación Sindical	Es la creación de instancias de articulación entre organizaciones sindicales que pueden responder a corrientes de pensamiento muy diverso pero que aceptan trabajar juntas en función de lo que son los principios básicos del sindicalismo para colocarse en mejor posición para defender los intereses de los trabajadores en un capitalismo global.	La unidad no puede ser una cosa única, debe existir diversidad. No se puede implementar bajo la concepción del pensamiento único, pero sí debe haber una gran unidad de propósito en defensa de la libertad sindical, reivindicaciones justas, salario justo y decente, seguridad social universal, y ello se puede lograr en la búsqueda del cumplimiento de sus objetivos. Ello se puede lograr con una central sindical o con varias centrales sindicales, pero que todas tengan el mismo propósito: unificación del movimiento sindical en la acción.	Es unirse. "Hay unidad estructural y hay unidad de acción. En Venezuela están por la unidad de acción, porque todos quieren ser jefes. Hay una tercera que me reservo".	Confluencia de todos los elementos, de todas las ideas, para perseguir un objetivo en común, dejando a un lado los intereses particulares, políticos.	Se trata de procesos de agregación. Viene ocurriendo lo contrario.	Proyectos/Objetivos comunes de las organizaciones sindicales. La unificación es en la acción, no en pensar todos igual. Es el establecimiento de pautas sindicales comunes.	La posibilidad de que las organizaciones de trabajadores actúen en torno a un plan común en defensa de sus intereses, de manera voluntaria y no impuesta por el Estado.	Uno de los objetivos más importantes del movimiento obrero. La defensa y la lucha es la que se tiene que dar en unidad: unidad de acción.	Es necesaria en primer lugar la unidad conceptual para luego dar paso a la unidad de acción.	Debe darse en el plano programático, funcional. Es una agenda común, que considere los intereses de los trabajadores, reivindicaciones, que trabaje el plano político, económico y social; autónoma.	En general se presenta a la misma como una unión de fuerzas, la lucha en una acción conjunta, por los mismos objetivos, a pesar de integrar a diferentes corrientes de pensamiento, implicando dejar a un lado los intereses partidistas y particulares. Algunos de los entrevistados señalan que debe darse a nivel de acción únicamente. Dos (2) indican que se viene dando lo contrario por la fragmentación y el deseo de liderazgo.

En general se presenta a la misma como una unión de fuerzas, la lucha en una acción conjunta, por los mismos objetivos, a pesar de integrar a diferentes corrientes de pensamiento, implicando dejar a un lado los intereses partidistas y particulares.

Vuelve a hacerse evidente la presencia de una postura que ha aparecido a lo largo de todos los grupos considerados en el presente estudio, prepondera la consideración de la unidad de acción.

a.3) Visión de los entrevistados sobre el proceso de unificación sindical: reconocimiento de la necesidad de unificación y opinión sobre la CSI, CSA, FSM y CPUSTAL

A continuación se presentan las tablas que contienen el vaciado de la información referida a la tercera dimensión de la variable en estudio, dada por los entrevistados dentro de cada una de las organizaciones consideradas.

- **Visión de los entrevistados de la CTV**

En cuanto al ámbito mundial y regional, se reconoce la necesidad de una central sindical unificada, haciendo referencia a la conformación de la CSI y la CSA, ratificando su importancia para la unificación de criterios, fortalecimiento de las luchas y crear estrategias para contener las consecuencias de la globalización. Si bien se reconocen estos beneficios, se espera mucho más de las mismas, señalando como debilidad el que no han tenido impacto en las regiones y naciones, necesitando expandir su acción a los niveles más bajos. Según los entrevistados, estas instituciones aún no tienen suficiente fuerza para responder ante la situación mundial.

En lo que respecta a la FSM y el CPUSTAL se mantiene una visión negativa, haciendo referencia a su vinculación con la corriente ideológica comunista, siendo criticadas afirmando que no son del todo autónomas y que no han sabido adaptarse a la realidad actual, quedando reducidas y debilitadas. Sólo un (1) entrevistado las consideró parte del proceso de unificación de forma positiva, mientras que otra postura las visualiza como obstáculos para dicho proceso.

A nivel nacional se reconoce la necesidad de unificación, añadiendo que deben superarse las diferencias ideológicas. Sin embargo no hay un consenso en cuanto cómo debería darse, algunos señalan que debe ser una integración bajo la CTV, otros que debe darse como en el ámbito mundial, con nuevas siglas y/o una nueva organización, y otros consideran únicamente a la unidad de acción.

Ante dicho reconocimiento, no se visualizan aspectos negativos que podría conllevar su funcionamiento más que el simple reto de alcanzar la unificación dadas las diferencias ideológicas existentes. En contrapartida, sí serían numerosos los beneficios de ser alcanzada,

resaltando la disminución del paralelismo sindical, el dotar de una direccionalidad al movimiento y el tener una lucha conjunta.

La visión de los entrevistados de la CTV respecto al proceso de unificación sindical: reconocimiento de la necesidad de unificación y opinión sobre la CSI, CSA, FSM y CPUTAL, es presentada en la tabla de la siguiente página.

Tabla 56: Visión de los entrevistados de la CTV respecto al proceso de unificación sindical: reconocimiento de la necesidad de unificación y opinión sobre la CSI, CSA, FSM y CPUSTAL

Código entrevistado			1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 1
3. Proceso de Unificación Sindical	Ámbito Mundial y Regional	Relevancia del funcionamiento de una central sindical unificada	Si, porque se unifican criterios para la defensa colectiva de los trabajadores.	Si, pero debe ser un instrumento eficaz y legitimado por las bases.	Si, por ejemplo es un hecho de gran importancia el que se hayan constituido tanto la CSI como la CSA.	Si y ya existe	Si, claro. Implícito en su respuesta sobre Fortalezas.	Si es necesaria. La explicación está en #2	Implícita en respuestas a fortaleza #1 en el ámbito M y R	Se reconoce de manera general, señalando de manera individual algunos aspectos como que debe estar legitimada por la base, que resulta ventajosa porque se unifican criterios y que ya existe con la CSI y CSA
		Opinión sobre CSI y CSA	Es representativa, porque representa a un sector, aunque sea minoritario. Funcionan como interlocutores válidos. Generan normas que protegen a los trabajadores, que resultan aplicables a todas las naciones del mundo. Lo que considero que puede ser una debilidad es el que falta abarcar sectores laborales en los que todavía no incide.	Disminución de la estructura burocrática, pero siguen siendo organizaciones que no tienen la fuerza de atacar al capital con mayor efectividad.	Más allá de las posibles críticas, representan una dirección centralizada del movimiento sindical mundial y continental. Mientras más concentrada esté la organización sindical, mejores serán las estrategias. Sin embargo otra discusión sería el que como hecho cierto estén orientando sus prácticas de unificación por los caminos correctos o no.	Era necesaria la unión, primero de acción y luego institucional.	Son dos grandes referencias. Sus beneficios son los relativos a la uniformidad, comunicación y conexión. Su limitación se encuentra en que no ha tenido el mismo impacto en los movimientos nacionales. Los acuerdos nacionales no han ido al mismo ritmo. La parte financiera también es una limitante hay que pagar unas cuotas para tener una delegación	Son un paso importante, pero los pasos que han dado son aún tímidos.	Estas organizaciones dotan de fortaleza al movimiento sindical, ya que ayudan a contener los avances de los daños de la globalización neoliberal. No considera que haya consecuencias negativas con su funcionamiento.	Se presenta a las mismas como un paso positivo del movimiento sindical aunque coinciden las afirmaciones de que aún no tiene el impacto que puede y debería tener.
		Opinión sobre FSM y CPUSTAL	La FSM pesa pero no tanto, y se constituye más como un obstáculo para lograr fortaleza del movimiento sindical.	Son organizaciones con gran contenido ideológico, pero les faltó entender que el sindicalismo no puede ser apéndice de un partido.	El que exista la FSM y CPUSTAL también resulta clave, ya que representan precisamente esa tendencia hacia la centralización o dirección común del movimiento sindical.	Era necesaria la unión, primero de acción y luego institucional.	Están reducidas, viven del mundo sindical de la post-guerra. No tienen consecuencias.	Son una rémora de lo anterior, no tienen perspectiva. Por ejemplo representan a países como Cuba, y allí no hay sindicatos libres.	Son simplemente centrales que responden a una corriente del sindicalismo, son elementos pequeños que quedaron de la ortodoxia comunista.	Se reconocen para la mayoría como centrales sin trascendencia con un marcado contenido ideológico. Para algunos constituyen obstáculos para lograr la unificación, mientras que para otros son parte del proceso de unificación.
	Ámbito Nacional	Relevancia del funcionamiento de una central sindical unificada	Si, el problema es la factibilidad de que eso ocurra porque hay demasiados intereses de por medio, interés mayormente de tipo político partidista.	Igual que para 3.1.1.1	Si hace falta, y debe ser un instrumento en el que se representen todas las corrientes del sindicalismo venezolano, superando la ideología. Pensa que debe ser la CTV esta central unificada.	Si, pero unidad de acción. La unidad institucional es secundaria y debería darse en igualdad de condiciones.	Si, sería "una luz en el túnel" porque como estamos es muy difícil lograr algo.	Ese movimiento tiene que darse, hay indicadores que señalan un camino hacia allá.	Sobre refundar al movimiento sindical: conformar una nueva estructura, aunque no sea la CTV, aplicar lo que se hizo a nivel mundial y regional: se fusionaron corrientes con nuevas siglas. Crear una central sindical capaz de influir en los escenarios donde se discuten los problemas del país.	Se reconoce la necesidad de su existencia pero se difiere en cuanto a cómo deba realizarse: unidad de acción únicamente, unidad orgánica bajo la CTV o unidad orgánica en una nueva central.
		Posibles aspectos positivos y negativos sobre su funcionamiento	Buenas son muchas, el problema es la factibilidad de que se alcance la unidad.	Gran fortaleza intelectual, gracias a la participación de diferentes sectores del sindicalismo, disminución del paralelismo sería otro beneficio. No vislumbra elementos negativos.	Representaría la lucha conjunta por los intereses de los trabajadores venezolanos. No considera que se puedan generar consecuencias negativas, sino mas bien todas las cosas serían positivas desde el punto de vista de las perspectivas que ello significa.	No puede haber aspectos negativos en ello.	Sería una dirección para todos los trabajadores. La dificultad es lograr el trabajo en equipo, especialmente por las corrientes existentes.	Haría más eficiente la acción sindical. No evalúa aspectos negativos posibles.	Traería consecuencias positivas de fortalecimiento de la lucha sindical. No considera que puedan surgir consecuencias negativas si se mantiene esto último.	Se identifican varios aspectos positivos como la lucha conjunta y fortalecimiento de la misma. No se resaltan aspectos negativos más allá de las dificultades para que la misma se logre.

- **Visión de los entrevistados de la UNT / CUTV**

En cuanto al ámbito mundial y regional, parece aclararse la situación presentada entre el reconocimiento de la necesidad de unidad orgánica, pero el entendimiento de la unión más en lo programático y la acción.

El tema es que aún reconocida como importante, no necesariamente es reconocida como viable, ello debido por ejemplo a la necesidad de que converjan diversidad de ideologías, pero la imposibilidad de que eso se logre efectivamente, afirmación que se ve apoyada por lo señalado en la opinión de uno de los entrevistados: “la única manera es que se haga de forma hegemónica al sindicalismo clasista (...) converjan corrientes con diversas posiciones, OJO, no las que sean enemigas de la clasista” y posiblemente por ello ninguno de los entrevistados señaló a la diversidad ideológica como un elemento que le debería caracterizar. Esto aplica también en sus consideraciones respecto al ámbito nacional.

Podría vincularse este hecho a lo que sucedió cuando se emitieron las opiniones respecto a las centrales sindicales internacionales: el señalamiento de que la CSI y la CSA no son realmente representativas de los objetivos del sindicalismo internacional, y el posicionamiento de la FSM y el CPUSTAL como todo lo contrario. Aunque se asignaron también críticas a ambos grupos en cuanto a su incapacidad para manejarse y dar apoyo en la lucha cotidiana de los sindicatos dentro de los países, es evidente que el tipo de referencia hacia una o a otra viene atado a elementos de identificación con la ideología que cada una representa.

En el ámbito nacional, una central unificada traería más beneficios que consecuencias negativas según lo señalado por los entrevistados. Lo positivo incluiría la posible participación de voceros calificados, podría impulsar la transformación de la producción nacional, dotaría de mayor fortaleza al movimiento sindical, apoyaría al proceso revolucionario y permitiría la convergencia de ideas. Su funcionamiento sería más bien negativo: si se disgregan en ella los esfuerzos, si se mantuviesen en ella los intereses personales por sobre los colectivos y si se politizara; básicamente si se mantuvieran las debilidades y amenazas reconocidas actualmente para el sindicalismo venezolano.

Lo planteado anteriormente se encuentra contenido en la siguiente tabla.

Tabla 57: Visión de los entrevistados de la UNT / CUTV respecto al proceso de unificación sindical: reconocimiento de la necesidad de unificación y opinión sobre la CSI, CSA, FSM y CPUSTAL

Código del entrevistado			2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 2
3. Proceso de Unificación Sindical	Ámbito Mundial y Regional	Relevancia del funcionamiento de una central sindical unificada	Si, es necesaria. Ejemplo: ESNA	Si, con diversidad y conformada a través de un debate en los objetivos y principios que se deben tener.	No lo considera posible (debido principalmente a las diferencias ideológicas). La acción es lo más factible y necesario.	Si, es un deseo de quienes creemos en la importancia del movimiento sindical.	Si, esa estructura es la que nos hace falta y tenemos que deponer el sectarismo.	Si, sería interesante pero es inviable.	Es muy difícil plantearse una unidad total. La única manera es que se haga de forma hegemónica al sindicalismo clasista, que se derrote la tendencia conlidora.	Las opiniones están divididas en este aspecto, cuatro (4) personas la consideran relevante mientras que el resto la consideran inviable debido a las diferencias ideológicas y a que lo hegemónico en cuanto a su carácter clasista debería privar en ella y es algo difícil de lograr.
		Opinión sobre CSI y CSA	No las conoce.	Afirmó que no ha participado en ellas ni ha hecho seguimiento a lo que hacen y por tanto no puede opinar.	Representan el continuismo de explotación de los trabajadores, son centrales de "reacomodo" de lo que ya existía anteriormente.	No cumplen función de formación de la clase trabajadora. Son organizaciones cuyo rol ya está cumplido, obedecen es a políticas que no responden a los intereses de los trabajadores. No tienen fuerza para accionar y corregir desviaciones del gobierno.	La CSI y la CSA a pesar de tener afiliados no se ve que estén haciendo una labor pero necesitamos una estructura macro. Hay declaraciones que no pasan de declaraciones. Lo político ha venido opacando su acción.	La CSI y la CSA si bien representan al movimiento sindical tienen una posición de mucha negociación con los factores que luchan contra la clase. Tienen una democracia relativa. Es contradictorio. Llegan a acuerdos con el Banco Internacional de Desarrollo. Tiene aliados a muchos empresarios. Buscan a quien nombrar en el FMI.	La CSI y la CSA responde a la colaboración con el capital. Tiene financiamiento de gobiernos y patronos.	La perspectiva general respecto a las organizaciones sindicales mencionadas en la pregunta es que no representan realmente a los trabajadores, sino que son más bien instancias acopladas a decisiones políticas y económicas que contradicen la lucha sindical. Dos (2) personas afirmaron no conocerlas total o parcialmente.
		Opinión sobre FSM y CPUSTAL	Permiten evaluar estrategias.	Son organizaciones que están en el marco de la transformación de los países, que luchan contra las políticas neoliberales, el desempleo, etc. Lo que les hace falta es un poco más de difusión en cuanto a sus prácticas.	Mayor avance en la lucha sindical (Grecia, Europa) ha sido una organización que ha dado batalla en instancias internacionales.	Igual que para la respuesta anterior.	Están en la misma situación que la CSI y CSA.	La FSM y la CPUSTAL tienen una nueva visión del movimiento de izquierda. Tienen jóvenes que llevan la contienda. Tiene una visión de base. La FSM es la que implica la transformación.	La FSM y la CPUSTAL cuestionan al sistema y proponen la lucha contra el mismo. Necesita ganar más fortaleza. Necesita conquistar organizaciones que son militantes de la CSI o se mantienen al margen. Federación de Sindicatos Chinos, apoya pero no forma parte, sería clave integrarla.	La perspectiva general en cuanto a la FSM y la CPUSTAL es que son claves en la lucha contra el sistema opresor de los trabajadores que existe actualmente. Sin embargo, dos (2) personas consideran que se encuentran en la misma situación de la CSI y la CSA: les falta ejercer mayor impacto con su accionar, no quedar solo en declaraciones y no se encuentran a la par de las verdaderas necesidades de los trabajadores.
	Ámbito Nacional	Relevancia del funcionamiento de una central sindical unificada	Si, es necesaria en nuestro país. Es cuestión de vida o muerte.	Igual que para ámbito mundial y regional.	Igual que para ámbito mundial y regional.	Igual que para ámbito mundial y regional.	Igual que para ámbito mundial y regional.	Es importante, pero debe ser transparente, por los beneficios de los trabajadores, sin trasfondo político por intereses personales.	Unitaria más bien, identificada con el proceso pero desde una posición independiente. En Venezuela, dadas las condiciones actuales es muy difícil que haya una organización única. La CUTV no iría a esa central.	Se repite la tendencia presentada en el ámbito mundial y regional.
		Posibles aspectos positivos y negativos sobre su funcionamiento	Tendríamos voceros calificados. Podría ser negativo si se disgregan los esfuerzos. La diversidad siempre va a existir.	Ayudaría a acabar con los males que aquejan al movimiento sindical. Podría ayudar en la transformación de la producción nacional, que no la tenemos. Los aspectos negativos vendrían si se mantuviesen los intereses personales por sobre los colectivos.	Positivos: dotaría de mayor fortaleza al movimiento sindical. Negativo: ninguno.	Sería una institución capaz de actuar apoyando al proceso revolucionario. Lo negativo sería que fuese politizada.	Sería todo un éxito.	La ventaja es la pluralidad, el que convergen ideas, diálogo, propuestas, con diferentes matices. No hay desventajas si participan todos, por la justicia y si no hay trasfondo político.		Existen diversidad de opiniones. En cuanto a los beneficios: voceros calificados, impulsaría transformación de la producción nacional, mayor fortaleza para el movimiento sindical, apoyaría al proceso revolucionario y la convergencia de ideas. En cuanto a lo negativo: si se disgregan en ella los esfuerzos, si se mantuviesen en ella los intereses personales por sobre los colectivos, si se politizara. Dos (2) personas consideraron que no habría nada negativo.

- **Visión de los entrevistados de CODESA**

Las respuestas obtenidas en esta dimensión dan cuenta de la definición que dio cada entrevistado al término *unidad del movimiento sindical*. Un (1) entrevistado no consideró relevante la conformación y funcionamiento de una central unificada en lo internacional ya que la vinculó más con las ansias de poder que con la defensa de los trabajadores. Ello también se traspola a la emisión de opiniones sobre la CSI, CSA, FSM y el CPUSTAL aunque con menos conocimiento de éstas dos últimas.

Los otros dos (2) entrevistados consideraron que la FSM y el CPUSTAL tienen los mismos beneficios que la CSI y CSA en cuanto ayudan a fortalecer la lucha sindical, agregaron una crítica al hecho de que no son capaces de mantener una comunicación efectiva entre los países afiliados: el sectarismo como consecuencia de la ideologización.

En lo nacional sí es considerada relevante una central unificada por todos los entrevistados, ya que traería beneficios como el fortalecimiento de la acción sindical y una mayor representación a nivel nacional. Lo negativo sería que dicha central terminase sectorizada.

La visión de los entrevistados de CODESA respecto al proceso de unificación sindical: reconocimiento de la necesidad de unificación y opinión sobre la CSI, CSA, FSM y CPUSTAL, se encuentra contenida en la tabla de la página siguiente.

Tabla 58: Visión de los entrevistados de CODESA respecto al proceso de unificación sindical: reconocimiento de la necesidad de unificación y opinión sobre la CSI, CSA, FSM y CPUSTAL

Código del entrevistado			3.1	3.2	3.3	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 3
3. Proceso de Unificación Sindical	Ámbito Mundial y Regional	Relevancia del funcionamiento de una central sindical unificada	Si es necesaria.	Si, puede ser importante pero hay que buscar el punto . "¿Vale la pena? ¿Realmente vale la pena para defender a los trabajadores o para posicionarnos en un nivel más alto o tener más poder? Yo no le he visto la ventaja."	Si es necesaria.	Dos (2) personas la consideraron necesaria, pero una (1) consideró que no considera que sea una ventaja.
		Opinión sobre CSI y CSA	Ayudan a fortalecer sindicatos en diversas naciones del mundo. Son organizaciones que están parlamentando con organismos internacionales superiores, recibiendo quejas de cada país asociado y emitiendo comunicados respecto a ellas. Crítica puede ser que se necesita mayor fortalecimiento de la comunicación con los países afiliados.	Con la CSI y la CSA se han tomado el poder para sí mismos, para posicionarse. Trajeron debilitamiento en lugar de fortalecer. Han dispuesto de bienes nacionales sin consultar a las bases. Ejemplo de ello la venta de la UTAL a PDVSA a espaldas de los trabajadores, lo cual los ha desmoralizado. No escuchan las sugerencias de las centrales nacionales.	Ayudan a fortalecer sindicatos en diversas naciones del mundo. Son organizaciones que están parlamentando con organismos internacionales superiores, recibiendo quejas de cada país asociado y emitiendo comunicados respecto a ellas. Crítica puede ser que se necesita mayor fortalecimiento de la comunicación con los países afiliados.	Mientras que dos (2) personas señalaron que son organizaciones que han fortalecido al sindicalismo en las naciones que tienen afiliadas, una (1) consideró que se constituyen como organizaciones que aglutinan el poder para sí mismas y que por el contrario, han debilitado al movimiento sindical. Las críticas se orientan también a que la comunicación entre los países afiliados no es la más efectiva.
		Opinión sobre FSM y CPUSTAL	Mismos beneficios y críticas. Sectarismo por ideología. Aunque el sectarismo que existe es como el que se puede observar en cualquier otro organismo internacional.	No tiene mucho conocimiento, ha escuchado que son organizaciones que están "resurgiendo de las cenizas como el ave fénix en este momento".	Mismos beneficios y críticas. Sectarismo por ideología. Aunque el sectarismo que existe es como el que se puede observar en cualquier otro organismo internacional.	Son consideradas las mismas críticas y los mismos beneficios. Se agrega como crítica que son organizaciones sectarizadas por razones ideológicas. Una (1) persona señaló que no las conoce mucho.
	Ámbito Nacional	Relevancia del funcionamiento de una central sindical unificada	Igual que para el ámbito mundial y regional.	Es el deber ser.	Igual que para el ámbito mundial y regional.	Si es considerada como necesaria en lo nacional.
		Posibles aspectos positivos y negativos sobre su funcionamiento	Se tendría mayor representación a nivel nacional, fortalecería la acción por el alcance de conquistas laborales. Lo negativo sería que se mantuviera la tendencia de "cada quien actuando desde su trinchera".	Si en Venezuela existiera un movimiento real donde estuvieran todas las centrales y sin distinción político la cosa sería diferente. Se respetarían los derechos y no habría tanta gente despedida en la calle. Porque hay inamovilidad laboral pero uno ve la cola de trabajadores despedidos en los ministerios. "El movimiento sindical unido puede transformar el mundo".	Se tendría mayor representación a nivel nacional, fortalecería la acción por el alcance de conquistas laborales. Lo negativo sería que se mantuviera la tendencia de "cada quien actuando desde su trinchera".	Como beneficios: se fortalecería la acción, lucha sindical. Como aspectos negativos se considera es la posibilidad de que se mantuviera la lucha sectarizada.

- **Visión de los entrevistados de la CGT**

Las respuestas obtenidas en esta dimensión dan cuenta de la definición que dio cada entrevistado al término *unidad del movimiento sindical*. Un (1) entrevistado no consideró relevante la conformación y funcionamiento de una central unificada en lo internacional ya que la vinculó más con las ansias de poder que con la defensa de los trabajadores. Ello también se traspola a la emisión de opiniones sobre la CSI, CSA, FSM y el CPUSTAL aunque con menos conocimiento de éstas dos últimas.

Los otros dos (2) entrevistados consideraron que la FSM y el CPUSTAL tienen los mismos beneficios que la CSI y CSA en cuanto ayudan a fortalecer la lucha sindical, agregaron una crítica al hecho de que no son capaces de mantener una comunicación efectiva entre los países afiliados: el sectarismo como consecuencia de la ideologización.

En lo nacional sí es considerada relevante una central unificada por todos los entrevistados, ya que traería beneficios como el fortalecimiento de la acción sindical y una mayor representación a nivel nacional. Lo negativo sería que dicha central terminase sectorizada.

La tabla que contiene la referida información es presentada en la siguiente página.

Tabla 59: Visión de los entrevistados de la CGT respecto al proceso de unificación sindical: reconocimiento de la necesidad de unificación y opinión sobre la CSI, CSA, FSM y CPUTAL

Código entrevistado			4.1	4.2	4.3	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 4
3. Proceso de Unificación Sindical	Ámbito Mundial y Regional	Relevancia del funcionamiento de una central sindical unificada	No es prudente -> Las divergencias y la diversidad son las que promueven el desarrollo.	Sí es necesario.	"La unión es fuerza". Los trabajadores necesitan tener cubiertas las reivindicaciones que se van obteniendo cada día.	Para dos (2) de los entrevistados es necesaria mientras que uno (2) considera que es mejor que se mantenga la diversidad.
		Opinión sobre CSI y CSA	Mayor fortaleza para el poder de los trabajadores en materia organizada a la hora de hacer una propuesta y en materia de defenderse contra cualquier represión proveniente de algún gobierno. Pero, los intereses de la CSI y la CSA son distantes a los de las bases, inclusive dentro del seno de estas organizaciones (CSA específicamente) existen diferencia de intereses debido al aspecto ideológico.	Ventajas: ya fueron señaladas en las Fortalezas en el ámbito M y R. Crítica: Unidad por arriba, pero no en las bases.	"Es un parapeto". No ha llegado a los trabajadores, no la conocen en Latinoamérica. La sinceridad no está allí. No existe una verdadera ideología trabajadora.	Todos los entrevistados por parte de esta organización critican a las mismas, resultando el aspecto clave la desconexión de la dirigencia promotora con las bases.
		Opinión sobre FSM y CPUTAL	Su existencia es una amenaza para la unión sindical, en cuanto por razones ideológicas decide no actuar a la par con otras expresiones del sindicalismo. Se encuentra además en un proceso de "vegetación" en el que no se desarrolla ni muere.	Su validez hay que respetarla. Pero, tienen sus limitaciones, sobre todo porque son correas de transmisión de partidos políticos.	Nacieron como una contrapartida a lo que existía para ese momento. El congreso en Grecia era para buscar un posicionamiento. Hay que esperar a ver qué va a pasar.	Igualmente son criticadas resaltando su contenido ideológico.
	Ámbito Nacional	Relevancia del funcionamiento de una central sindical unificada	Igual que 3.1.1.1	Sí es necesario.	Sí, opinión del ámbito mundial y regional	Se reconoce la necesidad por parte de dos (2) entrevistados mientras que uno (1) al igual que para el ámbito mundial y regional señala inclinarse por la diversidad.
		Posibles aspectos positivos y negativos sobre su funcionamiento	Traería más efectos negativos que positivos. El efecto es que se apartaría más la dirigencia de las bases y en el caso venezolano, sería seguramente una organización partidizada.	La unidad siempre es positiva. Solo el poder, refrena al poder, si la clase trabajadora no tiene poder, no puede avanzar. El poder se construye organizándose. No visualiza elementos negativos.	No lo cree posible.	Las consideraciones son diversas. Uno (1) no lo cree posible, otro visualiza solo elementos positivos, y uno (1) no lo cree pertinente señalando que solo conllevaría a más desconexión.

- **Visión de los entrevistados de ASI**

A pesar de las definiciones sobre unidad más orientadas hacia lo programático y de acción, es reconocida la relevancia de una central unificada tanto en lo internacional como en lo nacional, ya que permitiría el fortalecimiento del movimiento sindical ante sus opresores; permitiría la adaptación y agrupación de los diferentes entes gremiales del sindicalismo; podría dotarlo de mayor legitimidad y representatividad; podría dar paso a la conformación de un programa común y a la evaluación conjunta de políticas económicas y sociales para los trabajadores y trabajadoras. Consideran que de la unidad nada negativo podría surgir, lo importante es que sea una central unificada más no única o totalitaria.

Ya la CSI y la CSA fueron reconocidas como organizaciones que brindan fortalecimiento al movimiento sindical internacional, sin embargo en cuanto a las críticas respecto a ellas, un (1) entrevistado señaló que hace falta que se integren más a los sindicatos dentro de las naciones. Caso contrario sucede con la FSM y el CPUSTAL, que son identificados como organismos altamente ideologizados, complacientes con gobiernos que representan su tendencia ideológica, no cuentan con afiliación significativa y, al igual que lo señalado por un (1) entrevistado sobre la CSI y la CSA, no tienen impacto contundente dentro de las naciones.

La visión de los entrevistados de ASI respecto al proceso de unificación sindical: reconocimiento de la necesidad de unificación y opinión sobre la CSI, CSA, FSM y CPUSTAL, es presentada en la tabla de la siguiente página.

Tabla 60: Visión de los entrevistados de ASI respecto al proceso de unificación sindical: reconocimiento de la necesidad de unificación y opinión sobre la CSI, CSA, FSM y CPUSTAL

Código del entrevistado			5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 5
3. Proceso de Unificación Sindical	Ámbito Mundial y Regional	Relevancia del funcionamiento de una central sindical unificada	Claro que sí	Sí, no debe ser una unidad por unidad y ya. Debe contar con un proyecto de unidad y no quedarse en las palabras.	Sí, el fortalecimiento es necesario ante los embates de los movimientos económicos y gobiernos.	Sí, no solo importante sino necesario, "es de vida o muerte" que haya un movimiento sindical unido para que se pueda fortalecer.	Es lo primordial.	Sí es reconocida como necesaria.
		Opinión sobre CSI y CSA	Ha sido un avance extraordinario que se construyera una sola central, la CSI, que hoy representa a más de trescientos millones de afiliados en más de ciento cincuenta países, fue un triunfo del movimiento sindical mundial. Otro paso muy importante fue la constitución de la CSA con cincuenta millones de afiliados está haciendo un trabajo importante en el área de la capacitación, la educación y de asistencia técnica y política a las organizaciones sindicales nacionales.	Criterios unificados de acción sindical, que fortalecen al movimiento, sin embargo "no bajan" a los sindicatos dentro de las naciones.	Sus ventajas son la representación en todos los países, activar los mecanismos de solidaridad, las denuncias, se fortalecen las campañas en contra de la violación de los derechos.	Beneficios todos, las quejas son elevadas a la CSA y a la CSI y somos beneficiados con seminarios, cursos de formación por la lucha a las reivindicaciones sindicales, asambleas que se hacen allí.	Entendieron la necesidad de unificar al movimiento sindical ante la crisis que afronta, y tienen la voluntad por fortalecerlo. No considera ninguna crítica a su funcionamiento.	En cuanto a sus ventajas: la representación conjunta del movimiento sindical de diversidad de países, captan sus denuncias y ofrecen seminarios y cursos de formación por la lucha sindical. En cuanto a las críticas, solo una (1) persona señaló: el accionar de estas organizaciones no llegan a los sindicatos dentro de las naciones.
		Opinión sobre FSM y CPUSTAL	La FSM Está bien debilitada, empezando un proceso de reestructuración pero todavía no es una central activa con movilizaciones. Está en proceso su rescate y rehabilitación. La CPUSTAL no tiene, desde hace ya varios años, actividades significativas en la región.	Son organizaciones que tienen que unificarse en el marco del movimiento sindical actual, en cuanto a la crítica en concreto, aplica la misma que para la CSI y la CSA.	Están muy ideologizadas. Presentan mucho sectarismo ideológico.	Son de tendencia comunista, tienen otra forma de hacer sindicalismo, siendo complacientes con gobiernos que son afines a sus intereses ideológicos y atacan a los empresarios. No tienen presencia en todos los países del mundo, a diferencia de la CSI. Tienen afiliados gracias a los sindicatos chinos. Tienen poca actividad sindical.	La crítica es que no son pluralistas, sino que mantienen un tinte ideológico bien definido, motivando la división. No vislumbra ventaja alguna.	No son señaladas ventajas respecto a su funcionamiento. La críticas se orientan hacia el señalamiento de que son organizaciones muy ideologizadas, con tendencia a ser complacientes con gobiernos que apoyan su posición ideológica, no cuentan con participación significativa -> poca afiliación de sindicatos y que no tienen impacto dentro de las naciones, igual que la CSI y la CSA.
	Ámbito Nacional	Relevancia del funcionamiento de una central sindical unificada	Sempre es estratégicamente importante que exista un movimiento sindical unificado en los países, porque la fuerza para poder presionar, conquistar y mantener derechos es determinante y ella viene prácticamente planteada por un movimiento sindical unificado.	Igual que para el ámbito mundial y regional.	En las circunstancias políticas del país es lo más conveniente.	Igual que para el ámbito mundial y regional.	Es lo primordial.	Sí es reconocida como necesaria.
		Posibles aspectos positivos y negativos sobre su funcionamiento	En el caso de Venezuela es mucho más importante ante un gobierno que persigue, que acosa, que viola, que atenta diariamente contra la libertad sindical, los convenios 87 y 98 de la OIT y permanentemente sobre los derechos fundamentales en el trabajo. Sería importante, clave y es estratégica para poder enfrentar un gobierno totalitario. Es una inmensa fortaleza, no traería consecuencias negativas, mientras no sea una central única sino unificada que no es lo mismo, la primera responde a procesos totalitarios, la segunda se trata de un proceso maduro, espontáneo, democrático y libre de los trabajadores.	Lo positivo es que permitiría la adaptación y agrupación de todos los elementos gremiales más que ideológicos.	Los aspectos positivos serían la legitimidad y representatividad, la fuerza de opinión. La unidad nunca trae nada negativo.	Positivos: una misma voz, un mismo plan de trabajo. Negativo: no considera que pudiera haber algo negativo.	Lo positivo es que ya la unificación en sí es un logro, y permitiría la discusión de políticas económicas y sociales para los trabajadores y trabajadoras. No considera algo negativo, sino que de no lograrla sería una gran debilidad.	En cuanto a los aspectos positivos: fortalecimiento del movimiento sindical ante entes que buscan debilitarlo como el gobierno, permitiría la adaptación y agrupación de todos los elementos gremiales del sindicalismo, podría brindar mayor legitimidad y representatividad, la conformación de un plan de trabajo común y permitiría la discusión de políticas económicas y sociales para los trabajadores y trabajadoras. En cuanto a los aspectos negativos: fue señalado solo por una (1) persona, y es la posibilidad de que sea una central única pero no unificada.

- **Visión de los entrevistados del MSL/FADESS**

En general, la central es reconocida como necesaria tanto para el movimiento sindical internacional como nacional, aunque se presentaron excepciones. Esto último no entra en contradicción con lo señalado en la primera dimensión de que podría ser una fortaleza de llegarse a constituir, lo que indica más bien es que según la perspectiva de algunos entrevistados, la unidad orgánica no es necesariamente una premisa para el funcionamiento del sindicalismo en el marco de la unidad.

Respecto a los beneficios que promueven organizaciones del sindicalismo internacional como la CSI, CSA, FSM y el CPUSTAL, fueron vagamente especificados e incluso se hicieron resaltar más las críticas: todas son organizaciones cuya acción no ejerce impacto sobre la problemática sindical dentro de las naciones y representan prácticas burocratizadas, adicionalmente, la FSM y el CPUSTAL son organizaciones profundamente ideologizadas y partidizadas y con baja tasa de afiliación. Esta posición respecto a las organizaciones internacionales puede ser lo que mantiene a los entrevistados de esta organización al margen de la concepción de que se constituyen como fortalezas definitivas para el movimiento sindical internacional.

Por último, y en concordancia con lo señalado en otras organizaciones, una central sindical unificada en lo nacional podría fortalecer la lucha de los trabajadores, pero traería consecuencias negativas si se mantiene la posibilidad de verse influenciada por intereses diferentes a dicha lucha estimulados por hechos como la partidización.

La visión de los entrevistados del MSL / FADESS respecto al proceso de unificación sindical: reconocimiento de la necesidad de unificación y opinión sobre la CSI, CSA, FSM y CPUSTAL, es presentada en la tabla de la siguiente página.

Tabla 61: Visión de los entrevistados del MSL / FADESS respecto al proceso de unificación sindical: reconocimiento de la necesidad de unificación y opinión sobre la CSI, CSA, FSM y CPUSTAL

Código del entrevistado			6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 6
3. Proceso de Unificación Sindical	Ámbito Mundial y Regional	Relevancia del funcionamiento de una central sindical unificada	Reconocida en 2.1.	Si, sería interesante pero es inviable.	Si, es necesaria, la clase trabajadora es internacionalista. Tiene que haber un organismo mundial de los trabajadores que centralice su lucha, así como se organiza el capital para luchar por sus intereses.	No tiene por qué ser una central unificada, lo más importante es la unión en la acción.	Si n lugar a dudas es necesaria la unidad internacional y nacional de los trabajadores.	La opiniones se encuentran divididas, mientras existe por un lado el consenso sobre su necesidad, otras dos (2) personas afirman que por un lado es inviable y que lo más importante sería la unidad de acción.
		Opinión sobre CSI y CSA	Como estructuras relativamente nuevas, tienen cierta capacidad de acción y de formación, pero desde el punto de vista de la renovación sindical todavía están impregnadas de cierta burocracia, es una unidad que aún falta profundizar. Tienen poca incidencia dentro de las naciones para articular acciones.	Si, esas existen pero hay que darles fortaleza, tienen que integrarse a lo político pero sin partidos determinantes. Sería maravilloso si existiera una sola, si es una herramienta partidista sería un problema.	Todo intento como estos dan fortaleza a los trabajadores. La crítica puede ser que su presencia es débil en la lucha cotidiana dentro de las naciones.	Son sinónimo de prácticas muy viejas y burocratizadas.	El solo hecho de que representen una iniciativa de unificación del movimiento sindical es un beneficio. Lo negativo es que proceden con mucha burocracia y que no se están haciendo sentir con la suficiente fortaleza en cuanto a declaraciones sobre casos que se presentan en algunas naciones (como el caso de los trabajadores públicos en Venezuela, a los que no se le ha reconocido ni dado lugar a la concreción de una contratación colectiva en los últimos 10 años).	Aunque son reconocidas en general como iniciativas relevantes para la promoción de la unificación, no se dejan a un lado afirmaciones como la falta de mayor presencia e impacto dentro de las naciones, y que se constituyen como organizaciones con prácticas muy burocratizadas. Una (1) persona no contempló ningún aspecto positivo.
		Opinión sobre FSM y CPUSTAL	Tienen muy poco peso -> no tienen con ella una afiliación consistente. Poca afiliación y peso. Muy pragmáticos y se encuentran fuera del contexto histórico. Tienen el mismo mal de las dos anteriores: su accionar no impacta realmente dentro de las naciones.	No las conoce a fondo. Al final todas terminan en la OIT. El movimiento sindical debe integrarse a lo político aunque este proceso de integración se confunde.	Igual que para pregunta anterior.	No quiso opinar sobre estas instituciones.	La crítica es que mantienen una visión ideologizada y partidizada que casi no significa nada hoy en el mundo, es muy débil.	Es general la crítica más que la consideración de aspectos positivos. Esta crítica está orientada a las mismas listadas para las dos organizaciones anteriores, con el agregado de considerarlas ideologizadas y partidizadas además de con muy poca representación en términos de afiliados.
	Ámbito Nacional	Relevancia del funcionamiento de una central sindical unificada	Reconocida en su respuesta a la dimensión anterior.	En Venezuela existe una confederación, solo que hay que darle legitimidad. Fuera vital y estratégico si participan todas las corrientes y no solo una. El problema es que tenemos una central que se hace ver de oposición y dos gobierneras. Debe conformarse un solo bloque.	Igual que para el ámbito mundial y regional.	Igual que para el ámbito mundial y regional.	Igual que para el ámbito mundial y regional.	Si es reconocida como relevante, menos por la persona 6.4.
		Posibles aspectos positivos y negativos sobre su funcionamiento	1. Devolvería la capacidad de lucha / 2. Devolvería contratación colectiva / 3. Devolvería calidad de vida. Aunque ya la conformación de una sola organización sindical que luchase en cada ámbito sería favorable.	Traería que los trabajadores se integraran de verdad a crear una política laboral en Venezuela. Más derechos, más beneficios, más productos. Lo negativo sería que la misma se partidizara, trayendo menos credibilidad y más fragmentación.	Incorporar al movimiento sindical venezolano a la lucha internacional.	La unificación en una organización no tiene porque ser necesaria, lo importante es la conformación de un acuerdo que pase por el camino de los trabajadores. Puede ser un punto de referencia para los trabajadores, pero las condiciones para que se conforme no existen.	Si se alcanza una central unificada, sería una potencia porque allí estaría expresada la unidad de los trabajadores. Lo negativo es que pueda ser una central producto de acuerdo de cúpulas o los partidos políticos, o que el gobierno sea el que construya o dirija dicha organización.	Lo positivo está referido al fortalecimiento de la lucha de los trabajadores, mientras que lo negativo se encuentra referido a la posibilidad de que se partidice o que sea resultado de un acuerdo entre cúpulas y gobierno. Una (1) persona consideró que la unificación en una central no es necesaria.

- **Visión de los entrevistados de la CST/UTCCM**

Se reconoce a la central como necesaria en el ámbito mundial, regional y nacional por los entrevistados, a excepción de uno (1) que considera debe darse solo a nivel regional y nacional.

Respecto a la CSI y la CSA no existe un consenso, se presentan diversas posiciones, que van desde no conocerlas, el considerarlas negativas por manejar intereses contrarios a los de los trabajadores, hasta aquel que lo reconoce como positivo siempre y cuando se maneje con autonomía. Asimismo, un (1) entrevistado decidió no presentar una respuesta al respecto por “encontrarse en el marco de la unidad”.

Por su parte la FSM y el CPUSTAL no escapan a tal diversidad, tres (3) entrevistados las considera positivas, mientras una (1) opinión señala deben mejorar y una (1) las considera no acordes a la realidad actual.

En cuanto a la conformación de una central unificada en Venezuela, se menciona la ventaja de fortalecer al movimiento sindical y por ende la lucha del mismo, sin visualizar ningún aspecto negativo.

La visión de los entrevistados del CST / UTCCM respecto al proceso de unificación sindical: reconocimiento de la necesidad de unificación y opinión sobre la CSI, CSA, FSM y CPUSTAL, es presentada en la tabla de la siguiente página.

Tabla 62: Visión de los entrevistados de la CST / UTCCM respecto al proceso de unificación sindical: reconocimiento de la necesidad de unificación y opinión sobre la CSI, CSA, FSM y CPUSTAL

Código entrevistado			7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 7
3. Proceso de Unificación Sindical	Ámbito Mundial y Regional	Relevancia del funcionamiento de una central sindical unificada	Es necesario fundamentalmente en niveles nacionales y regionales, ya que regularmente comparten una realidad con muchas similitudes. Ahí debería prevalecer un movimiento. Ahora, un solo movimiento mundial donde hay diferentes grados de desarrollo, problemas religiosos, de costumbres, de culturas, entre otros, donde se van a presentar diferentes intereses por grados de desarrollo de países y movimientos sindicales, que hacen que las concepciones sean diferentes, deben prevalecer diferentes coordinaciones.	Si y ya existe	Si, una central identificada con el cambio revolucionario.	Si, implícito en su respuesta sobre Fortalezas.	Claro, independientemente de la ideología política	Si, legitimada por las bases y con participación protagónica.	Las opiniones al respecto son diversas. Una mayoría lo considera relevante en donde destaca uno (1) que considera que debe estar identificada con el cambio revolucionario, uno (1) que debe ser independiente a la ideología política y uno (1) que debe ser legitimada por las bases y con participación protagónica. También una persona (1) considera que debe existir solo en el ámbito regional y nacional donde se presentan realidades similares.
		Opinión sobre CSI y CSA	Una surge de dos centrales que habían perdido la esencia fundamental, se habían convertido en satélites de naciones poderosas y de grandes emporios industriales. Deberíamos avanzar por un proceso de globalización de los trabajadores, pero estamos muy lejanos a elementos de esa naturaleza por la falta de desarrollo del movimiento. No le veo perspectiva. La diversidad existente ha hecho que se convierta en unas estructuras muy alejadas de las realidades. Además se utiliza a la CUT por un elemento político, que hace que estos movimientos no vayan a tener un papel histórico.	No las conoce	La CSI es una fusión de todas las organizaciones contrarevolución, los llevó a ser sujetos pasivos, perder el status social, todo lo contrario a los intereses de los trabajadores. En la CSA hay algunas tendencias progresistas simpatizantes con el gobierno, pero no militamos en ella.	Es bueno, es saludable, pero deben ser instrumentos de los trabajadores y no de patronos ni gobiernos.	No las conoce.	Señaló que como está en el marco de la unidad, prefiere no emitir opinión respecto a ellas para cuidar las negociaciones. Afirma que una opinión suya podría ser desunir más al movimiento sindical.	En este sentido son muchas las posiciones, dos (2) no conocen a dichas iniciativas, (1) no emitió opinión al respecto por encontrarse en el marco de la unidad, (2) consideran que manejan objetivos contrarios a los intereses de los trabajadores y uno (1) reconoce que es positivo siempre y cuando sea autónomo.
		Opinión sobre FSM y CPUSTAL	La FSM fue un proceso para un período determinado, la lucha de la Guerra Fria, se quedó en ese emblema y no ha avanzado. Maneja una concepción fuera de la realidad de los procesos que se están viviendo	FSM y ESNA, son importantes, ejemplo: trabajo realizado en Grecia.	La FSM está más fuertemente identificada con la lucha de los pueblos, algunos, pero no es unitario. En el ESNA confluyen ambas centrales.	Segue existiendo, es una demostración de libertad sindical y de que no hay pensamiento único. Igualmente no debe ser secuestrado por patronos y gobiernos.	Es un foro para conocer las experiencias. Debe transformarse en algo más, una instancia que pueda influir.	Igual que para 3.1.1.2.	Igualmente un entrevistado (1) no emitió opinión, tres (3) las reconocen como positivas (resaltando dos (2) de ellos el papel del ESNA también), (1) lo señala como positivo pero a mejorar, y finalmente uno (1) lo considera anacrónico, no acorde a la realidad actual.
	Ámbito Nacional	Relevancia del funcionamiento de una central sindical unificada	Implícito en respuesta del ámbito Mundial y Regional.	Si, es necesario, en Venezuela no se discute en leyes laborales. Ahora hay un avance.	Si, es prioritario y clave.	Si, es necesario en Venezuela revisar el movimiento sindical. No es la CTV. Tampoco es la UNT.	La unidad es posible, vital y necesaria.	Igual que 3.1.1.1.	Todos los entrevistados la reconocen como importante e inclusive necesaria.
		Posibles aspectos positivos y negativos sobre su funcionamiento	Traería muchos más beneficios de los que en realidad hay, porque podría incidir de manera clara y precisa en la conducción del Estado, en las políticas tanto públicas como privadas, tendría un papel protagónico y real, contribuiría con las luchas reivindicativas y más allá, en el motor de desarrollo de la nación.	Hay ventajas, el acompañamiento y la defensa.	La ventaja sería que se canalizarían los conflictos en una sola voz, considerando a la empresa privada y a sector público. Habría menos proliferación y menos agitación social	Fortalecimiento del movimiento de los trabajadores, de las luchas. Nuevo Liderazgo. Mejor calidad de vida. Legitimidad.	Su aspecto positivo sería que le daría unidad al movimiento sindical, diseñar una política por el acceso al poder, transformación a lo colectivo. No existirían aspectos negativos, el proceso en sí es lo tortuoso.	Los aspectos positivos serían que facilitaría procesos de formación, discusión de beneficios sociales de los trabajadores, y se lograría llevar la política de los trabajadores de la calle.	Se listan varios aspectos positivos entre ellos el fortalecimiento de la lucha y del movimiento en sí mismo. No se señalan aspectos negativos.

- **Visión de los entrevistados del círculo de especialistas**

La mayoría de los especialistas reconocen a una central sindical unificada como necesaria en todos los ámbitos. En el ámbito mundial y regional solo uno (1) plantea que deben seguir existiendo tantas organizaciones como corrientes de pensamiento, mientras que dos (2) consideran que es imposible que se dé la unificación por completo.

Para los mismos la CSI y CSA han tenido un impacto positivo en la construcción de una lucha conjunta, sin embargo se menciona que su presencia en las naciones y niveles más bajos ha sido muy poca, criticando la falta de conexión con las bases y su estructura burocrática.

Por otro lado, la FSM y el CPUTAL son criticadas en cuanto se visualizan como lejanas a la realidad del movimiento sindical actual y con una ideología marcada. Solo un (1) entrevistado las consideró beneficiosas.

En el plano nacional de existir una central unificada se presentarían, según los entrevistados, ventajas asociadas con el fortalecimiento de la capacidad de lucha y contrarrestar la dispersión existente. No se visualizan aspectos negativos sino retos para su consolidación.

La visión de los entrevistados del círculo de especialistas respecto al proceso de unificación sindical: reconocimiento de la necesidad de unificación y opinión sobre la CSI, CSA, FSM y CPUTAL, es presentada en la tabla de la siguiente página.

Tabla 63: Visión de los entrevistados del círculo de especialistas respecto al proceso de unificación sindical: reconocimiento de la necesidad de unificación y opinión sobre la CSI, CSA, FSM y CPUSTAL

Código entrevistado			8.1	8.2	8.3	8.4	8.5	8.6	8.7	8.8	8.9	8.10	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 8
3. Proceso de Unificación Sindical	Ámbito Mundial y Regional	Relevancia del funcionamiento de una central sindical unificada	Sí, absolutamente	Toda la lucha y la organización se haría más eficiente si se lograra constituir una organización unificada en la que confluyesen todas las ideologías del movimiento sindical. Y aparte de que se conforme (n) que exista un mecanismo de comunicación efectivo entre estas grandes centrales sindicales y sus afiliadas.	Sí	Sí, es fundamental. Debe ser una unidad con libertad, no una cerrada (pensamiento único), sin injerencias de ningún tipo.	La realidad es que existen varias corrientes y no creo que tenga sentido ignorarlo	Sí, pero es la "visión", es lo ideal, en realidad es muy difícil que se dé.	Sí, reconocido en las respuestas sobre FyD ámbito mundial y regional.	Sí. Lo que existe actualmente (CS) y (CSA), es lo máximo que se puede alcanzar actualmente, lo otro sería una fusión con la FSM pero eso es algo imposible en el mediano y largo plazo.	Sí.	Sí, si se unifica hay mayor capacidad de reacción.	La mayoría de los entrevistados de este grupo reconoce la necesidad, solo uno (1) afirma deben seguir existiendo diversas organizaciones con relación a las corrientes que se presentan. Señalan entre sus beneficios la capacidad de reacción, de movilización y de lucha. Por su parte, dos (2) entrevistados consideran que es imposible que la unificación se dé por completo.
		Opinión sobre CSI y CSA	La iniciativa en sí misma la considero altamente positiva pero no le he hecho un seguimiento como para poder dar una opinión.	No tienen fortaleza para enfrentar lo que es la nueva forma de explotación del trabajador. Debido a que son débiles en cuanto a sus mecanismos de comunicación con sus afiliadas, no ponen en práctica una solidaridad cierta ante los conflictos sindicales en cualquier parte del mundo.	Todo es positivo, aunque no es una unidad en su totalidad.	La CSI y la CSA agruparon a todas las confederaciones y federaciones en una sola central, fortaleciendo al movimiento sindical mundial, eliminando la dispersión, manteniendo una misma línea estratégica. Hay un mayor poder, tienen mayor radio de acción.	Es prematuro evaluar lo que se ha hecho, es muy reciente el proceso de unificación de las centrales socialdemócratas y social cristianas, y la adherencia de otras corrientes.	Promueven la solidaridad y son punto de referencia por ello. Escuchan y discuten lo que le pasa al movimiento sindical. Como todo en la vida, nada es perfecto, y han perdido relación con sus bases. Mantienen una visión global y burocratizada. Priman las cuestiones de relaciones burocráticas con los países antes que la defensa de los trabajadores de base.	Es un proceso en curso, que aumenta las probabilidades de intercambiar experiencias y actuar en conjunto.	No han sido lo suficientemente solidarios con las luchas nacionales. Representan mayor poder en comparación con la FSM y tienen inclusive mayor ámbito de acción (grupos sociales y sindicatos mundiales).	Todavía no han dado el impulso a las políticas los sienten lejanos. Probablemente en Venezuela pocos las conocen.	Son esfuerzos incipientes todavía.	Los entrevistados consideran a las mismas como un primer paso, sin constituir la unidad en su totalidad. Entre sus fortalezas se presentan la eliminación de la dispersión y el aumento del radio de acción del movimiento en el ámbito mundial, brindando la oportunidad de intercambiar experiencias y actuar en conjunto. Sin embargo, son listadas algunas críticas que apuntan hacia el poco impacto que han tenido en las naciones, pudiendo afirmar que se han desconectado de las bases, presentando una estructura burocrática manteniéndose lejanas.
		Opinión sobre FSM y CPUSTAL	Misma respuesta anterior	Se replica lo comentado en la respuesta anterior. Todas actúan de la misma forma, no han logrado articular de forma efectiva, mecanismos de presión, participación y ayuda hacia los conflictos sindicales en el mundo.	Todos son beneficios.	Actuar aisladamente no conlleva a ningún éxito. Con el tiempo ha ido desapareciendo.	Es una realidad histórica. Atiende a un sector de pensamiento y visión del movimiento obrero.	Defienden intereses del partido comunista y no de los trabajadores de base.	Están en vías de extinción, nacen con la Unión Soviética y actualmente tienen poca trascendencia. "¿A la CPUSTAL está afiliada la CTUV y a esta última? Es buscar una aguja en un pajar".	Grado de influencia prácticamente inexistente. Su fortaleza desaparece con hechos como la caída del muro de Berlín. Representa un sindicalismo improductivo y con baja tasa de sindicalización.	Más divorciadas todavía. Operan en función de esa alineación política. Tienen menor participación.	Se encuentran en un proceso de transición, siguen existiendo mientras las nuevas organizaciones no se fortalecen.	Se presentan algunos aspectos relacionados con la opinión dada para la CSI y CSA. Un (1) entrevistado considera que también son beneficiosas, mientras que el resto, seis (6), añade a las críticas mencionadas en la respuesta anterior, el que las mismas se encuentran más lejanas aún de la realidad del movimiento sindical, con una ideología marcada desde su advenimiento con el apadrinamiento de la Unión Soviética, teniendo una menor participación, que en algunos casos parece conducir a su desaparición.
	Ámbito Nacional	Relevancia del funcionamiento de una central sindical unificada	Sí, absolutamente	Sí, con una dirigencia organizada alrededor de objetivos compartidos por todos.	Sí pero no quieren, no pueden y no hay quién.	Indudablemente, ninguna de las centrales actuales tiene poder suficiente para convocar a los trabajadores venezolanos.	Sí es estratégico. Implícito en respuestas anteriores.	Igual que 3.1.1.1	Sí, pero es un proceso, hay que tener paciencia para que se consolide.	Sí. Aunque avanza más allá de la "resistencia" en las condiciones actuales es algo prácticamente imposible.	Sí, eso es más que evidente	El movimiento sindical venezolano debe refundarse, el modelo ya no funciona, 4800 sindicatos de base debilita, es un exabrupto.	Para los entrevistados se considera una necesidad del movimiento sindical venezolano dado el panorama actual. Entre los elementos considerados para justificar dicha necesidad se presentan la existencia de gran cantidad de sindicatos de base como debilidad y la poca capacidad de convocatoria de las centrales. Asimismo, para un (1) entrevistado la misma no es posible de alcanzar en este momento, para otro no hay quien la dirija, y uno (1) señala que no existe la voluntad para llevarla a cabo.
		Posibles aspectos positivos y negativos sobre su funcionamiento	Positivos: Aumentará el poder del movimiento sindical para negociar frente al patrón público y privado. Permitirá centrarse en los problemas de los trabajadores, reduciendo los conflictos intersindicales. Obligar a desarrollar la democracia sindical. Permitirá potenciar los escasos recursos con los que se cuenta. Negativos: No veo ninguno	Sin aspectos negativos, al contrario, por lo menos ayudaría a dar un nuevo impulso al movimiento sindical venezolano en la lucha por sus reivindicaciones.	Todos son beneficios. Sin embargo hay aspectos muy dificultosos.	La ventaja es tener mayor poder de convocatoria, acción, decisión. No tendría aspectos negativos.	Es una alternativa que implicaría fuerza, pero no es realista que exista una sola central. No existen condiciones para ello, pensar en fortalecer el movimiento no significa únicamente la existencia de una sola central.	La unificación en sí será lo positivo, junto a que dotaría de mayor fortaleza al movimiento sindical además de que acabaría con la atomización existente en diversos sectores.	Sería mucho más consistente su acción. El único aspecto negativo es que se hace complicada la toma de decisiones.	Positivo: mayor eficacia de lucha y conquista de los derechos para los trabajadores. Fortalecimiento de la acción reivindicativa.	Sería un camino correcto, mayor representatividad, más participación.	La ventaja es la capacidad de presión. Todo dependerá de su legitimidad y representatividad.	Como fortalezas resaltan todas las relacionadas con el fortalecimiento de la capacidad de lucha, negociación, presión, convocatoria y participación; y la disminución de la dispersión. No se visualizan aspectos negativos más allá de lo complejo de la consolidación de la misma y la dificultad en la toma de decisiones, señaladas por un (1) entrevistado respectivamente. Para uno (1), todo dependerá de su legitimidad y representatividad.

a.4) Visión de los entrevistados sobre la forma ideal de instrumentación de la unificación sindical

A continuación se presentan las tablas que contienen el vaciado de la información referida a la cuarta dimensión de la variable en estudio, dada por los entrevistados dentro de cada una de las organizaciones consideradas.

- **Visión de los entrevistados de la CTV**

En relación a las organizaciones que deberían formar parte de un proceso de unificación sindical, existe una visión un tanto homogénea al indicar que todas las corrientes, siendo condiciones el que crean en la autonomía, la democracia y que estén interesadas en llevarlo a cabo. En este sentido, dos (2) entrevistados no consideraron a centrales e iniciativas identificadas con el gobierno de turno.

En cuanto al punto de partida de un proceso de unificación, no existe un consenso, un grupo piensa que debería comenzar por un debate político desde las bases, otro considera que son necesarios los acuerdos entre los dirigentes, y otra postura lo visualiza como un proceso bidireccional que contemple a todos los niveles. Asimismo, son muchos los elementos considerados como condiciones para que un proceso de unificación como el ameritado se inicie, siendo el más comúnmente resaltado la voluntad política, acompañado de otros como: tener un diagnóstico de la situación del sindicalismo, establecer mecanismos para ejecutar el proceso, que exista concertación, definir valores que lo guíen, la renovación de los estatutos y trabajar sobre un mecanismo integrador como la cogestión.

Tal proceso debería estar guiado por valores, entre los cuales se identificaron como claves la autonomía y el pluralismo, resaltando también la conciencia de clase y la democracia. Asimismo, debería considerar ciertos ejes estratégicos y contenido programático, respecto a los cuales no existe una visión similar, siendo mencionados: la identidad de clase, la creación de una agenda común, la industrialización del país y llevar a cabo el ejercicio sindical tomando en cuenta aspectos como: el derecho a huelga, la defensa de la contratación colectiva y la defensa de la seguridad social.

La siguiente tabla muestra la información referida a lo comentado.

Tabla 64: Visión de los entrevistados de la CTV sobre la forma ideal de instrumentación de la unificación sindical

Código entrevistado		1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	Conclusiones de las subdimensiones - Organización 1
4. Forma ideal de instrumentación de la unificación sindical	Organizaciones participantes	Todos.	CGT, CODESA, CTV, Organizaciones no confederadas y gremios varios.	Deberían participar todas, afirma que cree en la idea del sindicalismo plural, incluso como una condición para la autonomía, ya que ello estimula el debate interno.	Las constituidas legalmente CTV/ CGT CODESA. Las cuales desde el 2008 tienen un acuerdo de unidad de acción, un acta.	Deberían participar todos los que crean y luchan por un sindicato libre y democrático. CTV, FADESS, CGT, MSL, CODESA.	Tiene que darse más allá de siglas y opinión favorable o no de los dirigentes de las centrales sindicales actuales. Lo primero es hacer una convocatoria amplia para atraer a todos los sectores interesados, sobre a base de un programa mínimo que incluya un sindicalismo independiente y pluralista.	Lo ideal es que todas participen, en función de estimular la pluralidad y la autonomía.	Se mantiene una opinión mayoritaria que considera la participación de todas las corrientes. Sin embargo un entrevistado hace referencia únicamente a las legalmente constituidas, y otro a todas menos a las de tendencia pro oficialista, señalando lo vital de la autonomía.
	Punto de partida respecto a los niveles de la organización sindical	El uso y costumbre (casos CS y CSA) muestra que ha sido un proceso que se da de arriba hacia abajo. El deber ser es de abajo hacia arriba. CTV, CODESA, CGT y CUTV deben trabajar en unirse.	Ambas a la vez el deber ser, pero siempre debe haber una que es primera y la dirigencia debe ser quien demuestre la voluntad por la búsqueda de la unidad. Pero la unificación será sostenible siempre y cuando se conquiste la legitimación en las bases.	Debe ser un proceso bidireccional.	Discusión desde las bases.	Debe ser un proceso bidireccional.	Los procesos no son exactamente como uno quiere o como uno se los imagina teóricamente, sino que son como son, por lo que normalmente son la mezcla de varios factores. Dirigentes sindicales con diferentes grados de experiencia y de diferentes centrales... convergen experiencias, tiempos, orígenes, niveles...	Debe surgir de un debate que ojalá fuera promovido por centrales, hacia las bases de los sindicatos.	En este sentido no se presenta un consenso. Existen quienes consideran que la dirigencia debe dar un primer paso, algunos que señalan debe iniciarse desde las bases y otro grupo que lo visualiza como un proceso bidireccional.
	Criterios y condiciones necesarias	Interés colectivo por la clase trabajadora. Disposición política. Personas que sean realmente representativas del movimiento laboral. Que cada central se sincere con respecto a su realidad actual (número de trabajadores vinculados a cada una, o llamado a elecciones para la elección de dirigencia, por ejemplo).	Mantener las transformaciones dentro del sindicalismo, no solo luchar contra las amenazas o peligros. Se debe dar pulso a cuestiones que son impostergables a los cambios dentro del sindicalismo venezolano.	1. Reconocimiento del otro, es decir, de cada uno de los movimientos que se encuentran actualmente en el movimiento sindical / 2. Tener un diagnóstico común de la situación sindical en Venezuela / 3. Establecerse mecanismos y procedimientos de mutuo acuerdo sobre el proceso de unificación (como, quiénes, tiempo que va a durar el proceso) / 4. La conformación de un programa común ante el diagnóstico común / 5. Tiene que haber la necesidad, el "tiempo político" en que se haga necesaria la discusión.	1. Voluntad / 2. Reforma de los estatutos / 3. Legalización / 4. Sin mezquindad / 5. Concertación y convivencia.	1. Definir valores / 2. Trabajar sobre un mecanismo integrador como la co-gestión / 3. Convicción / 2. Voluntad política y esfuerzos para sobrepasar las diferencias /	Voluntad político-sindical. La comprensión de que se necesita ya existe.	Hacer una investigación de los sectores organizados sindicalmente, para conocer hasta donde está llegando el amparo de la seguridad social y de la contratación colectiva. La conformación de un programa común.	Tampoco se evidencia un consenso en cuanto a qué deberían ser las condiciones para que se inicie el mismo. Un tema resaltante es el de la voluntad política.
	Valores y principios imprescindibles	Pluralidad. Democracia. Libertad sindical. Autonomía. Todos los contenidos en los estatutos de las organizaciones sindicales.	Solidaridad y conciencia de clase.	Pluralismo, autonomía, solidaridad, ética, democracia, unidad, sentido crítico y sobre todo: sentido de clase (no solo de los trabajadores sino de aquellos que entran hoy en la categoría de "empleados").	1. Autonomía.	Autonomía frente a todo poder: empresarios, partidos políticos, gobiernos.	Autonomía. Pluralismo. Ética. Entender que el movimiento sindical es vocación.	Libertad sindical, autonomía, pluralismo, democracia.	Los valores señalados más comúnmente por los entrevistados de esta organización son la autonomía y el pluralismo. También resalta la existencia de una conciencia de clase y la democracia.
	Ejes estratégicos y contenido programático	El problema no está en qué hacer, sino cómo hacerlo. Lo que tiene que haber es un desprendimiento de la concepción política, creación de disposición política de los actores que puedan protagonizar la unidad, para que ésta pueda consolidarse.	1. Formación de sindicatos nacionales por rama de industria / 2. Promoción y desarrollo de la revolución industrial en Venezuela: establecimiento de la visión de lo que debería ser la economía venezolana.	1. Defensa de los intereses de los trabajadores / 2. La estructuración de un programa de transformación del país / 3. Conformación de una sola central, evaluando primero el estado de las centrales existentes / 4. Dotar al sindicalismo de una dirección unificada, independiente de los intereses político y consustanciada con los trabajadores, es decir, que no haya una separación entre la base y la dirigencia / 5. Todo esto enmarcado en un programa de re-industrialización del país que ayude a la generación de empleo / 6. Conformación de un sistema democrático más que autoritario, sistema jurídico menos rígido, que ojo con que no es lo mismo que flexibilidad laboral, sino que hablamos es que el Estado debe garantizar la participación de los trabajadores por encima de los procedimientos administrativos.	1. Identidad de clase	Convicción de que es posible diseñar una agenda común. Luchar conjuntamente mientras se desarrolla el proceso de unidad.	Un programa que señale en términos muy generales, el modelo de país que se quiere. Que señale el cómo debería ser la relación del movimiento sindical con mecanismos con los partidos, Estado, u otros estamentos de la lucha social; cómo considera el movimiento sindical que debe ser la economía; cómo deben coordinarse el sector privado y el Estado; cómo es la participación en la gestión de las empresas; la manera en que el movimiento sindical ve las relaciones de trabajo; cómo ve el movimiento sindical la educación y la educación para el trabajo; cómo ve el movimiento sindical la producción y la productividad; cómo se ve en el ámbito sindical el problema de la salud, de la seguridad social, de la seguridad personal, de la responsabilidad social empresarial, de la salud ocupacional...	El ejercicio sindical: del derecho a huelga, la defensa de la contratación colectiva, la defensa de la seguridad social.	No existe una opinión generalizada sobre qué aspectos deberían ser considerados ejes estratégicos y contenido programático de un proceso de unificación. Sin embargo algunos indican la necesidad de una agenda o plan común, además de algunos postulados relacionados con el contenido del trabajo decente.

- **Visión de los entrevistados de la UNT / CUTV**

Respecto a la ruta e instrumentación de un posible proceso de unificación, en conjunto las ideas señalan fundamentalmente una transformación del sindicalismo venezolano en un punto: es necesario dar mayor empoderamiento y relevancia a las bases de los trabajadores en función de fortalecer la influencia que éstos tienen no solo sobre el sindicalismo sino sobre la sociedad venezolana.

Cuando se comenta sobre las organizaciones participantes se resaltan como claves a las organizaciones y sectores de la base y solo se hace referencia a dos organizaciones de tercer grado: UNT y CTV. La primera en razón de que es clave ya que por ejemplo representa los verdaderos valores de los trabajadores, y la CTV en razón de ser una organización que no debería participar en cuanto sus representantes contrarían dichos valores y no se encuentran dispuestos a trabajar en conjunto por la unidad.

Aunque no se deja a un lado la consideración de la dirigencia sindical, las bases siguen siendo protagonistas cuando se comenta sobre el punto de partida de un proceso de unificación. En la definición de los criterios y condiciones necesarias para que se inicie este proceso, se vuelve a señalar el hecho de que las condiciones actuales dan razones para la lucha conjunta (no hay apoyo del Estado, no hay democracia, no hay autonomía), sin embargo se echa en falta el debate y la participación de los trabajadores de base sindicalizados o no como premisa, así como un programa de lucha común que contemple incluso el plan necesario para que sean los trabajadores quienes organicen la sociedad venezolana. Mayor confianza y estructuración también son necesarias.

En cuanto a los principios y valores, hay consenso respecto a la necesidad de mayor autonomía, y se señalan también la honestidad, ética, moral y respeto, pero adicionalmente, se coloca al propio trabajador de base sin distingo alguno como un principio.

Otros temas señalados en cuanto a los puntos que debería abordar el plan de un posible proceso de unificación son: la creación de espacios para el debate, la formación, la lucha por alcanzar la autonomía, la realización de elecciones sindicales y fue resaltado una vez más la importancia de la base, específicamente que debe ser unificada sin distingo por concepciones

ideológico-políticas que en ella existan, aunque si bien otro de los elementos señalados fue la promoción del *sentido ideológico*.

La visión de los entrevistados en la UNT / CUTV respecto a la forma ideal de instrumentación de la unificación sindical es presentada a continuación en la tabla de la siguiente página.

Tabla 65: Visión de los entrevistados de la UNT / CUTV sobre la forma ideal de instrumentación de la unificación sindical

Código del entrevistado		2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 2
4. Forma ideal de instrumentación de la unificación sindical	Organizaciones participantes	UNT y todos desde el sector de los trabajadores.	Movimiento de los campesinos, indígenas y trabajadores informales principalmente.	UNT y sus corrientes, ya que ha condensado valores que realmente representan a los trabajadores. De organizaciones como la CTV no se puede esperar que defiendan a los trabajadores, ya que fue una central que se puso al lado de un golpista.	Todos los sindicatos de base.	Todos los sindicatos de base y trabajadores.	Todas las corrientes.	Las tendencias clasistas. Con la CTVes "arar en el mar" pero hay un trabajo que hacer con los trabajadores asociados a los mismos. Proponemos formular una plataforma unitaria de lucha de los trabajadores desde la UNT que acuda a todas las bases, aunque estén afiliados de la CTV.	La relevancia se da principalmente a sectores de trabajadores de base más que a organizaciones sindicales de segundo o tercer grado. Se da relevancia a la participación de la UNT y en dos ocasiones se nombra a la CTV como un ente con el cual sería difícil trabajar por la unidad.
	Punto de partida respecto a los niveles de la organización sindical	A través de un debate político desde las bases. Se dio hace tiempo desde la FBT.	Desde las bases. Tema comentado al inicio de la entrevista.	La unidad no está en las cúpulas, está en las bases, en la gente que siente que se le irrespetan sus derechos. Es por ello que todas las organizaciones (derecha e izquierda) que no tiendan a representar a los trabajadores de base van a desaparecer.	Debe ser un proceso simultáneo, sin despegarse de las bases.	Se debe dar el ejemplo desde arriba.	La mecha de esto son las bases. La UNT trabaja en función de eso pero la CTV todo lo contrario.	Hay una combinación. Hay direcciones sindicales progresistas, clasistas, que tienen un papel que jugar ahí, pero también se requiere de la participación fundamental de las bases, porque su debate es el que va a definir las cosas. Hay que entender también que existen otras figuras como los consejos de trabajadores, los sectores de Guayana, los delegados de prevención, hay que llegar a ellos.	Aunque se señala en algunas afirmaciones que es necesaria la orientación desde la dirigencia, o que debe ser un proceso simultáneo, todos a excepción de una persona señalan la relevancia y lo clave que resulta la participación de las bases en el inicio de un proceso de unificación.
	Criterios y condiciones necesarias	1. Por los conflictivos las condiciones se están dando / 2. Que el Estado comience a oír a la gente.	Que se conforme el debate de los puntos de vista, que se establezca como objetivo principal la defensa de los trabajadores sin manejarse de forma subordinada a ningún ente como el político.	Ya las condiciones están dadas, y en la acción estamos trabajándola: damos batalla en empresas tanto privadas como públicas.	Hoy hay condiciones, lo que no hay es el criterio: la participación de todo trabajador sin condiciones.	1. La existencia de democracia para la selección de la dirigencia / 2. Que se coloque como prioridad los intereses de los trabajadores / 3. La no participación.	1. Participación activa / 2. Confianza / 3. Estar enamorado con lo que haces / 4. Una estructura.	1. Acudir a las bases / 2. Considerar otros sectores / 3. Crear un programa de lucha.	Existe diversidad de respuestas, estas contemplan: primero que las condiciones ya existen y se ven representadas básicamente en que hay razones para la lucha conjunta hacia su mejoramiento, luego que es necesario el debate y participación de todos los trabajadores (bases y sectores no incluidos en lo sindical), el apoyo del Estado, democracia, que los intereses de los trabajadores sean la prioridad, la no participación -> autonomía, la creación de un programa de lucha común, confianza y estructura.
	Valores y principios imprescindibles	Autonomía.	Honestidad, Transparencia, Ética, Rectitud. Si se quebrantan, se decreta el quiebre de la unidad.	La ética y la moral.	El principal valor debe ser en sí el propio trabajador venezolano.	Respeto a la afiliación política de cada quién. La solidaridad de clase y de lucha. La no participación. El sentido ideológico.	Autonomía, Sensibilidad, Igualdad, Justicia, Equidad, Participación protagónica.	Autonomía, Independencia, Democracia sindical participativa y protagónica.	La autonomía, la honestidad (ética y moral), el respeto, igualdad, justicia, solidaridad de clase, la no participación y el propio trabajador venezolano se constituyen como el compendio de principios y valores considerados.
	Ejes estratégicos y contenido programático	1. Debate / 2. Congresos nacionales / 3. Recorrer el país, conocer la realidad / 4. Organizar el proceso electoral.	Que se establezca como objetivo principal la defensa de los trabajadores sin manejarse de forma subordinada a ningún ente como el político.	1. La unidad de los trabajadores desde la base sin importar su concepción ideológico - política / 2. La toma del poder - control de los medios de producción.	Lo primordial sería la apertura de los procesos electorales sindicales.	1. Trabajar por los trabajadores / 2. El sentido ideológico.	Cualquier método de participación de los trabajadores, inicialmente los sindicatos. Otra forma es el consejo de trabajadores, actualmente estamos en un Estado burgués que utiliza los consejos los monta para manipular la clase trabajadora.	1. Rein vindicación de la autonomía e independencia de clase de los trabajadores / 2. Definir el papel que deben jugar los trabajadores en la sociedad venezolana, luchar por profundizar cambios, y avanzar por intentar construir una sociedad distinta al capitalismo / 3. Formación.	Una idea generalizada es la construcción de un programa orientado a la verdadera defensa de los trabajadores, que contemple además la posibilidad de que sean estos quienes organicen la sociedad venezolana. El debate, la formación, la unificación de las bases sin distingo ideológico - político, la lucha por la autonomía e independencia y la realización de elecciones sindicales fueron parte de las apreciaciones diversas en las respuestas.

- **Visión de los entrevistados de CODESA**

Con excepción de un (1) entrevistado, este debería ser un proceso centrado más bien en su construcción desde las bases sindicales, para lo cual es necesario dejar a un lado los intereses políticos, el respeto mutuo, el diálogo y la creación de mesas de trabajo.

Debería ser un proceso con el que se conforme en un primer momento un solo comité ejecutivo para todas las centrales y que sea dirigido por valores y principios como la autonomía, la democracia participativa, la sinceridad, el respeto y el pluralismo.

Un (1) entrevistado afirmó que no sabe cuáles deberían ser los ejes estratégicos y el contenido programático de un proceso de unificación ya que se han intentado muchísimas propuestas sin alcanzar éxito alguno.

La tabla que contiene la referida información es presentada en la siguiente página.

Tabla 66: Visión de los entrevistados de CODESA sobre la forma ideal de instrumentación de la unificación sindical

Código del entrevistado		3.1	3.2	3.3	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 3
4. Forma ideal de instrumentación de la unificación sindical	Organizaciones participantes	Educadores primero (13 o 14 organizaciones de educadores), sector informal, sector manufacturero y sector comercio, en general todos los sectores de los trabajadores.	Las cinco centrales, las dos que están con el gobierno y las tres que no lo están.	Educadores primero (13 o 14 organizaciones de educadores), sector informal, sector manufacturero y sector comercio, en general todos los sectores de los trabajadores.	Una (1) persona consideró a las cinco (5) centrales existentes, sin embargo las otras dos (2) personas hicieron referencia más bien a organizaciones sindicales dentro de los diferentes sectores de la economía venezolana.
	Punto de partida respecto a los niveles de la organización sindical	Primero se debe convencer a los trabajadores de la necesidad de unificación, luego se debe trabajar en reunión macro con todos los dirigentes sindicales de las centrales obreras.	Acuerdos entre los dirigentes, presentando propuestas y estableciendo el diálogo.	Primero se debe convencer a los trabajadores de la necesidad de unificación, luego se debe trabajar en reunión macro con todos los dirigentes sindicales de las centrales obreras.	Las respuestas se encuentran divididas, entre quienes afirman que se debe convencer primero a los trabajadores sobre la necesidad de unificación y quien afirma que debe ser una acuerdo entre los dirigentes.
	Criterios y condiciones necesarias	Despojarse de compromisos políticos de cualquier tipo y un parlamento sincero.	1. Respeto mutuo / 2. Diálogo / 3. Mesas de trabajo / 4. Pensar en su rol fundamental, dejando a un lado la política.	Despojarse de compromisos políticos de cualquier tipo y un parlamento sincero.	En primer lugar resalta el tema político, este debe ser dejado a un lado. Otras consideraciones fueron: respeto mutuo, diálogo y mesas de trabajo.
	Valores y principios imprescindibles	Sinceridad. Autonomía. Pluralismo.	Autonomía, Democracia participativa, Respeto.	Sinceridad. Autonomía. Pluralismo.	Autonomía, democracia participativa, sinceridad, respeto y pluralismo.
	Ejes estratégicos y contenido programático	La creación de un programa que haga trabajar en conjunto a todas las centrales existentes, incluyendo en él por ejemplo la conformación de un solo comité ejecutivo para todas, con sus seccionales en todos los Estados del país.	No sabe/ No contesta ya que han intentado muchísimas propuestas y no han logrado nada.	La creación de un programa que haga trabajar en conjunto a todas las centrales existentes, incluyendo en él por ejemplo la conformación de un solo comité ejecutivo para todas, con sus seccionales en todos los Estados del país.	Programa conjunto por la conformación de un solo comité ejecutivo para todas las centrales existentes. Una (1) persona afirmó que no sabe pues ya se han intentado muchas cosas que no han funcionado.

- **Visión de los entrevistados de la CGT**

En relación a las organizaciones que deberían participar en el proceso, los tres entrevistados presentan opiniones diferentes. Uno (1) considera que deben participar todas las organizaciones sindicales, uno (1) resalta que toda la clase trabajadora, las centrales que crean sean democráticas y se consideren a las afiliadas a la CSI, mientras que uno (1) no cree que la misma sea posible dada la partidización existente.

Dicho proceso debería considerar un debate político desde las bases, otorgándoles un rol fundamental, pero sin dejar a un lado a los dirigentes como guías del proceso. Ello debe ir acompañado de la existencia de ciertas condiciones como lo son el acercamiento de los sectores del sindicalismo, la existencia de mecanismos para fijar objetivos, así como el mantener y conquistar nuevas reivindicaciones.

Aunque son diversos los valores y principios considerados por los entrevistados, resaltan la solidaridad, autonomía, independencia, democracia y la claridad ideológica.

Igualmente, no hay una opinión homogénea respecto a cuales deben ser los ejes estratégicos y el contenido programático, siendo mencionados diversos aspectos que pueden ser englobados dentro de la propuesta del Programa de Trabajo Decente de la OIT.

La visión de los entrevistados de la CGT respecto a la forma ideal de instrumentación de la unificación sindical es presentada en la tabla de la siguiente página.

Tabla 67: Visión de los entrevistados de la CGT sobre la forma ideal de instrumentación de la unificación sindical

Código entrevistado		4.1	4.2	4.3	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 4
4. Forma ideal de instrumentación de la unificación sindical	Organizaciones participantes	CTV, CODESA, CGT, CUTV, todas las organizaciones sindicales, invitando incluso a quienes no quieren.	Toda la clase trabajadora, pero a las centrales democráticas y las afiliadas a la CSI son claves.	Al no creer que ello sea posible no lo visualiza. Todo el movimiento está muy vinculado con una idea política partidista.	Uno (1) considera que deben participar todas las organizaciones sindicales, uno (1) resalta que toda la clase trabajadora, las centrales que crean sean democráticas y se consideren a las afiliadas a la CSI, mientras que uno (1) no cree que la misma sea posible dada la partidización existente.
	Punto de partida respecto a los niveles de la organización sindical	Aunque las bases son claves, no importan donde se inicie, lo clave es que las bases capten que hay dirigencia de calidad apoyando un proceso como este.	Atodo nivel y simultáneo. Se convence a los dirigentes y se debe ir directamente a las bases.	En las bases porque mucha de la dirigencia sindical tradicional tiene mucho "lastre".	Dos (2) señalan que se debe considerar a ambos, siendo la dirigencia una guía, mientras que uno (1) considera solo a las bases.
	Criterios y condiciones necesarias	Que exista conversación sincera, plena sobre el tema, inclusive con la participación del empresariado.	Anivel de dirigencia: lo primero es conocernos y tratarnos. Voluntad política.	1. Establecer un mecanismo que permita definir cuáles son las reivindicaciones que están definitivamente consolidadas/ 2. Definir los mecanismos para que esas reivindicaciones continúen en el patrimonio de los trabajadores/ 3. Definir que otras reivindicaciones tenemos que depurar. Ejemplo: el salario y cómo las organizaciones viven del salario mínimo.	Dos (2) entrevistados parecen coincidir en que debe existir un acercamiento y uno (1) profundiza señalando que deben existir mecanismos para fijar objetivos, preservar y modificar reivindicaciones.
	Valores y principios imprescindibles	Lo principal es la solidaridad intra e intertrabajadores.	Autonomía e Independencia. Democracia.	Claridad ideológica, que sea verdaderamente un dirigente sindical, y no algo personal para su propia preventa.	No hay un consenso en cuanto a los principios que deben guiar al proceso. Se señalan la solidaridad, autonomía, independencia, democracia y la claridad ideológica.
	Ejes estratégicos y contenido programático	Seguridad social integral, no debe haber otra cosa como prioridad.	Ejes estratégicos en función de la clase trabajadora, poner sobre la mesa los puntos que nos unen: empleo, salario, reforma LOT, participación de los jóvenes y las mujeres.	1. El establecimiento de las reivindicaciones consolidadas, para evitar que se sigan erosionando.	No hay una opinión homogénea respecto a cuales deben ser los ejes estratégicos y el contenido programático. Sin embargo son mencionados aspectos considerados dentro de la propuesta de trabajo decente de la CIT.

- **Visión de los entrevistados de ASI**

En cuanto a la ruta de instrumentación ideal de un proceso de unificación, este debe comenzar desde las bases, aunque la participación de las centrales y movimientos de unificación que a su nivel se han creado también es considerada sin distingo por sus posiciones ideológicas, con excepción de un (1) entrevistado que señaló que la CUTV, UNT y CST no deberían participar.

Todo este proceso debería encontrarse enmarcado en valores y principios como la autonomía, la honestidad, la pluralidad, responsabilidad, combatividad y el compromiso con el trabajo y los trabajadores, y para que se dé son necesarios el encuentro y la voluntad política, además del trabajo por la conformación de un programa común de lucha que asegure el respaldo de las bases para su legitimación y que contemple un diagnóstico sobre la situación actual del sindicalismo venezolano en pro de reformarlo en aspectos como su organización, estructura, financiamiento y movilización.

La visión de los entrevistados de ASI respecto a la forma ideal de instrumentación de la unificación sindical es presentada en la tabla de la siguiente página.

Tabla 68: Visión de los entrevistados de ASI sobre la forma ideal de instrumentación de la unificación sindical

Código del entrevistado		5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 5
4. Forma ideal de instrumentación de la unificación sindical	Organizaciones participantes	Deberían participar todos los movimientos que hoy están activos en la calle peleando por sus derechos. MSL, FADESS, ASI, C-CURA y aquellas organizaciones que tienen un patrimonio histórico y son importantes, de pensamiento democrático: CTV, CODESA, CGT; y todas aquellas organizaciones no confederadas comprometidas con un sindicalismo autónomo, independiente y pluralista. Ejemplo: organizaciones de Guayana. (No CUTV, UNT, CST).	Lo primero es que se dé en las organizaciones de base y luego ir subiendo, para que el cambio sea efectivo.	Las que están participando. CTV, UNT, C-CURA, 1ero de Mayo, MSL.	CTV, CODESA, ASI, FADESS y otras organizaciones no confederadas como el Sindicato Nacional de Trabajadores Tribunalicios.	En primer término las centrales, CTV, CODESA, CGT, UNT, CUTV, ASI, MSL y FADESS. Son los factores que tienen que tratar de sobreponerse a sus diferencias.	Se nombran organizaciones y movimientos como el FADESS, MSL, ASI, CTV, UNT, C-CURA, CODESA, CGT. Se incluye también la consideración de las bases y de toda organización no confederada. Una persona señaló que no debían participar la CUTV, UNT y CST.
	Punto de partida respecto a los niveles de la organización sindical	Debe ser un debate político desde las bases.	Ya en respuesta anterior.	Un debate de las bases. "No puede ser producto de los cogollos, estarían haciendo lo mismo".	Dirigencia primero, para luego llevar la consulta a las bases y que decidan si aceptan la propuesta o quieren modificarla.	Las dos cosas son importantes, aunque las bases son fundamentales, sobre todo las federaciones sectoriales: alimentos, bebidas, petróleo, salud, etc. Las centrales por su parte tienen una lista de afiliados que tienen que participar en esa discusión: a partir de lo que necesita la base es que se podrían generar ideas y propuestas para la construcción de la unidad.	Las bases son señaladas como lo principal en este proceso.
	Criterios y condiciones necesarias	1. Mecanismos que permitan el reencuentro de los dirigentes de todas esas organizaciones mencionadas / 2. Encontrar elementos de confianza para que los dirigentes puedan acercarse y discutir / 3. Establecer cuáles son las organizaciones que deberían participar en estas conversaciones / 4. Organizar esas reuniones de manera permanente, disciplinada y comprometida / 5. Establecer una agenda común de trabajo que implique las tres áreas centrales: lo estratégico, programático y lo reivindicativo / 6. Comenzar a tener actividades de carácter unitario. En primer lugar unidad de acción. Luego unidad programática, más difícil y compleja. Finalmente la unidad orgánica. Todo con mucha calma, cuidando las formas que son claves, asumiendo la ruta con madurez política, sobre la base de principios comunes.	La legitimación a través de las bases, que las bases se pronuncien en relación a este posible proceso.	1. Diálogo / 2. Participación / 3. Solidaridad / 4. Independencia	1. Mayor contacto y reuniones entre dirigentes / 2. Mslumbrar la necesidad de unificación / 3. Formación/capacitación sindical	Voluntad política. La revisión profunda y crítica de la situación del movimiento sindical y de la necesidad que existe de avanzar y no quedarse en el discurso. Pensar en los trabajadores. La situación que existe hoy es una condición que exige la unificación.	La participación y encuentro de las diferentes representaciones del sindicalismo venezolano es lo principal. La voluntad política y la voluntad por el establecimiento de un programa común de lucha.
	Valores y principios imprescindibles	Autonomía, Independencia y Pluralismo .	Honestidad. Sinceridad (sobre todo en la dirigencia).	Honestidad, Responsabilidad, El Trabajo como Valor, Solidaridad, Independencia, Autonomía.	Pluralismo. Honestidad. Combatividad. Autonomía.	Compromiso con los trabajadores de parte de los dirigentes, anteponer sus intereses ante los personales.	Autonomía, honestidad, pluralismo, responsabilidad, combatividad y compromiso con los trabajadores y el trabajo como valor .
	Ejes estratégicos y contenido programático	Tienen que apuntar hacia la consolidación de las luchas de la clase trabajadora, la construcción de un frente amplio sindical. La posibilidad de enfrentar de manera unida al gobierno y su interés por criminalizar y desaparecer al movimiento sindical. La defensa de los derechos como la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho a huelga. Trabajar en cuatro áreas claves: el campo de la organización, el campo de la estructura, el campo del financiamiento y el campo de la movilización.	Organización de la base, que permita hacer un programa ejecutable gracias a que cuenta con legitimación.	1. La parte organizativa, cuántos somos, quienes, donde están, cómo están. Realizar un balance organizativo / 2. La agenda programática / 3. Consulta a las bases / 4. Asambleas y elecciones.	Llevarle el querer de los trabajadores, la programación de los sindicatos, los bienes de los sindicatos, y sobre todo el deseo de unificarnos respetando el derecho de todas las organizaciones sindicales de participación en ese comité ejecutivo que surja a partir de la unificación.	Tener un instrumento de lucha fuerte. Para ello hay que ir a las bases y conseguir su respaldo. La conexión directa con los trabajadores es lo primero que hay que fortalecer.	El principal punto a ser considerado es dar y obtener respaldo de las bases, legitimarse. Hacer un diagnóstico respecto a la situación del movimiento sindical venezolano y trabajar sobre su organización, estructura, financiamiento y movilización.

- **Visión de los entrevistados del MSL/FADESS**

Aunque se incluye la participación de todas las centrales del país, lo clave es que la unidad sea más que un acuerdo burocrático, un acuerdo que surja desde las bases. Una vez más los trabajadores de base son protagonistas entre los criterios con los que se deben cumplir para llevar adelante un proceso de unificación: se debe recobrar su confianza y establecerse como objetivo la reivindicación de su lucha en cuanto a derechos laborales principalmente, al tiempo que se mantiene la promoción de valores y principios como la autonomía, la solidaridad, la democracia, la formación sindical y la pluralidad.

La visión de los entrevistados del MSL / FADESS respecto a la forma ideal de instrumentación de la unificación sindical es presentada en la tabla de la siguiente página.

Tabla 69: Visión de los entrevistados del MSL / FADESS sobre la forma ideal de instrumentación de la unificación sindical

Código del entrevistado		6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 6
4. Forma ideal de instrumentación de la unificación sindical	Organizaciones participantes	CTV, CUTV, CST, UNEIE. Se tiene que hacer un ensayo de madurez que permita la lucha conjunta. No puede ser solo un acuerdo entre estas centrales sino que se tiene que fomentar el debate regional y el sectorial para que surja la iniciativa desde las bases.	Todos los trabajadores, formales e informales, incluyendo los pertenecientes a cooperativas, y todas las centrales.	Todas las centrales de trabajadores: CTV, CGT, CODESA, UNEIE, CST, lo importante es que se dé un debate con todos los dirigentes de las centrales y con los dirigentes de la base.	MSL, junto a las demás corrientes actuales incluyendo a las bases, no puede ser solo un acuerdo burocrático.	Absolutamente todas las expresiones del movimiento sindical venezolano.	Se hace referencia a todas las centrales sindicales existentes en el país, y a todos los sectores de los trabajadores. Lo importante es que se incluya la participación de las bases y que no sea un acuerdo burocrático.
	Punto de partida respecto a los niveles de la organización sindical	Debe comenzar por debajo, de abajo hacia arriba.	Ya se inició, se dio por vía de los hechos. Se toma la iniciativa de buscar un espacio para la discusión.	Se debe tomar como protagonistas a las bases, quizás los dirigentes nunca se pongan de acuerdo por miles de cosas, pero los dirigentes de base que están luchando sí se van a poner de acuerdo.	Ya en respuesta a 2.1.	Desde la base, con la participación democrática de los trabajadores. El gran reto que tiene FADESS es que se funde desde abajo, sin la influencia directa de los partidos.	Desde las bases.
	Criterios y condiciones necesarias	Las condiciones ya están dadas. Aunque un criterio que debiera existir sería: estructura democrática, donde prevalezca el liderazgo colectivo mas que individual. Que exista debate permanente, independencia y autonomía respecto de los patronos y de los partidos políticos.	1. Honestidad en su discusión. Con esto se llega a cualquier cosa / 2. "Hay momentos en los que uno debe apartarse, esto lo hace hasta el mar".	Que haya independencia de clase, autonomía respecto al gobierno, partidos políticos, patrono público y privado. La existencia de democracia.	Lo principal es que se conformen nuevas bases en el movimiento sindical, que ayuden a combatir la concepción que éste se ha labrado a lo largo de su historia. Es la única manera de recuperar la credibilidad ante los trabajadores.	Debe estar claro el concepto de sindicato, el sindicato es para la defensa de los derechos de los trabajadores. Voluntad política.	Democracia, debate permanente, honestidad, autonomía, recuperar la credibilidad de los trabajadores hacia la dirigencia sindical, voluntad política y la reivindicación de lo que debe ser el objetivo de un sindicato: la lucha por los trabajadores.
	Valores y principios imprescindibles	Autonomía. Solidaridad de clase. Honestidad y Transparencia.	La honestidad es lo principal. El ver la realidad de manera objetiva y no como les conviene.	Democracia. Autonomía. Internacionalismo. Apoyo incondicional a la lucha laboral.	Autonomía. Democracia sindical interna. Formación sindical.	Autonomía. Independencia. Pluralidad. Democracia sindical.	Autonomía, solidaridad, honestidad, democracia sindical, formación sindical y pluralidad.
	Ejes estratégicos y contenido programático	Libertad sindical y contratación colectiva como ejes estratégicos. Programa debe cubrir temas como el empleo decente, seguridad social y defensa de las condiciones de medio ambiente del trabajo.	La construcción desde las bases, que dé respuestas a las necesidades de las mismas y que no sea asambleístico permanente, darle realidad a las cosas, darle credibilidad.	1. Diagnóstico de la economía venezolana / 2. Lucha por los derechos laborales (salarios dignos, no criminalización de la protesta) y contra el autoritarismo / 3. Solidaridad con la lucha sindical.	Reforma de la LOT. Democratización del movimiento sindical. Proyección internacional del movimiento sindical.	La defensa del empleo decente. La defensa del salario de los trabajadores, de su poder adquisitivo. La defensa de las libertades democráticas. La lucha por que no se continúe pagando una deuda externa que resulta fraudulenta. La lucha por la Contratación Colectiva. La lucha por la estabilidad plena de los trabajadores.	La defensa por la reivindicación de derechos del trabajo como la seguridad social, la contratación colectiva, medio ambiente del trabajo, la estabilidad laboral, el salario y mejora del poder adquisitivo. La práctica de la solidaridad, la democratización del movimiento sindical, el foco hacia la atención de las bases, proyección internacional del movimiento sindical venezolano y el diagnóstico de la economía venezolana.

- **Visión de los entrevistados de la CST/UTCCM**

En relación a las organizaciones que deberían participar en el proceso no se presenta un consenso. Dos (2) entrevistados señalan a las federaciones, uno (1) a todo el movimiento sindical, uno (1) a todas las bases sin los "cogollos", uno (1) habla de una primera unificación en dos grandes polos, uno (1) considera a todo el movimiento sindical menos a la CTV y la UNT, y uno (1) añade al sector campesino, de los pescadores, transporte y los consejos de trabajadores.

Igualmente, en cuanto al punto de partida del mismo, existe diversidad de posturas. Tres (3) entrevistados señalan que las bases deben participar pero los dirigentes deben guiar el proceso, uno (1) indica que debe ser un proceso en ambos sentidos, uno (1) que debe darse solo a través de un debate político profundo de las bases y uno (1) que debe iniciarse por la dirigencia comprometida con el socialismo.

En cuanto a los criterios y condiciones para que inicie el proceso se consideraron el reconocimiento de la necesidad, la disposición y voluntad, así como el luchar por los intereses de los trabajadores y la participación de las bases.

Aunque son diversos los valores y principios considerados por los entrevistados, resaltan el tema de la solidaridad mencionado por cinco (5) entrevistados. También son señalados la democracia, la honestidad, el desprendimiento y entrega al colectivo, la participación protagónica, la transparencia, el creer en la sociedad socialista, la inclusión, la conciencia política y la defensa de los derechos contractuales. Igualmente, no hay una opinión homogénea respecto a cuales deben ser los ejes estratégicos y el contenido programático, siendo mencionados: la transformación de la sociedad y la lucha por mejorar la calidad de vida, la defensa y acompañamiento, la formación ideológica, el construir el concepto y realidad de una sociedad socialista, la nueva LOT, la Ley del Sistema de Seguridad Social, la transformación del movimiento sindical, la salud, la vivienda, la pensión, la recreación, el construir estatutos democráticos y participativos, y la conformación de un discurso coherente en lo político.

Lo comentado se encuentra contenido en la tabla de la siguiente página.

Tabla 70: Visión de los entrevistados de la CST / UTCCM sobre la forma ideal de instrumentación de la unificación sindical

Código entrevistado		7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 7
4. Forma ideal de instrumentación de la unificación sindical	Organizaciones participantes	Todas las centrales que actualmente existen, con un proceso de legitimación de sus estructuras; las nuevas empresas recuperadas; los sectores de trabajo por cuenta propia; los trabajadores que se agrupaban en gremios; los pescadores; todo lo que tiene que ver con el mundo del trabajo.	Todas las bases, que se acaben los "cogollos", eso lo está reclamando la gente.	El tres de Mayo se dio, participando las 21 Federaciones nacionales, los sindicatos de Guayana; organizaciones sindicales con legitimación y representación. Las centrales actuales tienen un desligamiento de la meta revolucionaria y con los trabajadores, son cascarones vacíos.	Trabajadores, los sindicatos y el movimiento laboral. En primer lugar deberían darse dos unificaciones: grupos de izquierda (UNTYCUTV) y grupos de derecha (CTV, CODESA, CGT) y luego se hablaría de la posibilidad de unificarse.	Todo el movimiento sindical, que esté de acuerdo con la unidad, que crean en ella. La UNTy la CTV no tienen vigencia ni representatividad, están desvirtuadas, desdibujadas, sin conexión.	Todas las Federaciones sindicales nacionales, el sector campesino y de los pescadores, transporte y los consejos de trabajadores.	No se presenta un consenso en cuanto a quienes deberían participar. Dos (2) entrevistados señalan a las federaciones, uno (1) a todo el movimiento sindical, uno (1) a todas las bases sin los "cogollos", uno (1) habla de una primera unificación en dos grandes polos, uno (1) considera a todo el movimiento sindical menos a la CTV y la UNT, y uno (1) añade al sector campesino, de los pescadores, transporte y los consejos de trabajadores.
	Punto de partida respecto a los niveles de la organización sindical	Se debe desarrollar en ambos sentidos, en paralelo en todos los niveles.	Debate desde las bases pero que alguien dirija.	Debate de las bases, organizado por los dirigentes que deben ponerse de acuerdo.	Debate político profundo de las bases.	Tiene que haber presidentes de federaciones, tiene que haber una guía. Van a la necesidad y luego llevan a la base el debate.	En un principio, la dirigencia comprometida con el socialismo.	Se presentan varias posturas, tres (3) entrevistados señalan que las bases deben participar pero los dirigentes deben guiar el proceso, uno (1) indica que debe ser un proceso en ambos sentidos, uno (1) que debe darse a través de un debate político profundo de las bases y uno (1) que debe iniciarse por la dirigencia comprometida con el socialismo.
	Criterios y condiciones necesarias	1. Debate y discusión en paralelo en todos los niveles, propio del movimiento de los trabajadores.	1. Que se consulte con las bases y estas participen / 2. Decisión, voluntad / 3. Las demás ya están dadas	1. Derrotar a las tendencias individualistas, unitarias hegemónicas.	1. Entender con madurez política la necesidad de la unidad / 2. Apartar los intereses grupales.	1. Creer en la unidad / 2. Hay que luchar por el beneficio colectivo / 3. Estar enamorado con lo que haces / 4. Una estructura.	Disposición de la dirigencia, y trabajo para que dicha disposición llegue hasta las bases.	Se consideraron como condiciones en común el reconocimiento de la necesidad, la disposición y voluntad; y el luchar por los intereses de los trabajadores sobre los individuales y grupales. Asimismo se mencionó la participación de las bases.
	Valores y principios imprescindibles	Solidaridad, como el paso fundamental que debe delimitar las luchas, pelea contra el individualismo. La democracia como un elemento clave, porque permite que los procesos y la concepción de la sociedad lo sean, el pensar en el desarrollo de la patria.	Transparencia, Solidaridad, Honestidad.	Solidaridad, Desprendimiento, Entrega al colectivo, Unidad.	Consciencia política, honestidad, transparencia, solidaridad.	Unidad, Solidaridad, Soberanía, Integralidad, Creer en la sociedad socialista.	Inclusión. Defensa de los derechos contractuales. Participación protagónica de las bases.	Resalta entre los valores y principios identificados el tema de la solidaridad mencionado por cinco (5) entrevistados. También son señalados de manera individual: la democracia, la honestidad, el desprendimiento y entrega al colectivo, la participación protagónica, la transparencia, el creer en la sociedad socialista, la inclusión, la conciencia política y la defensa de los derechos contractuales.
	Ejes estratégicos y contenido programático	1. Tener como criterio el desarrollo de la patria y beneficios para todos los seres humanos / 2. Debe ser un movimiento internacionalista / 3. Debe ser un movimiento que defienda el ambiente, las condiciones naturales como parte de los derechos fundamentales, la preservación de la vida / 4. Debe ser un elemento que luche por la igualdad de género / 5. Mantener la diversidad de razas, religiones / 6. Lucha más allá de las reivindicaciones.	1. Defensa / 2. Formación / 3. Escuela ideológica / 4. Acompañamiento.	Construcción de una sociedad socialista, construir su concepto y hacerlo realidad.	1. La transformación del movimiento sindical / 2. La calidad de vida de los trabajadores.	1. La nueva LOT, que le dé un piso jurídico en defensa / 2. La Ley del Sistema de Seguridad Social / 3. Salud / 4. Educación / 5. Recreación / 6. Pensión / 7. Vivienda.	Estatutos democráticos y participativos. La conformación de un discurso coherente en lo político.	No existe un consenso en lo que respecta a cuál debería ser su contenido programático, se señalan innumerables aspectos entre los que se cuentan: la transformación de la sociedad y la lucha por mejorar la calidad de vida, la defensa y acompañamiento, la formación ideológica, el construir el concepto y realidad de una sociedad socialista, la nueva LOT, la Ley del Sistema de Seguridad Social, la transformación del movimiento sindical, la salud, la vivienda, la pensión, la recreación, el construir estatutos democráticos y participativos, y la conformación de un discurso coherente en lo político.

- **Visión de los entrevistados del círculo de especialistas**

En relación a las organizaciones que deberían participar en el proceso, se consideran todas las corrientes, centrales, movimientos e iniciativas de los trabajadores; aunque dos (2) de los mismos señalaron que puede que las pro oficialistas no quisieran participar si se llegara a iniciar el proceso; y otros dos (2) especialistas señalaron de forma específica al FADESS como iniciativa de unificación.

Respecto al punto de partida de tal proceso, los especialistas señalaron que debe considerar ambos niveles, exponiendo la participación de las bases como algo fundamental, sin dejar de considerar que es necesario que se den acuerdos entre los dirigentes.

En cuanto a los criterios y condiciones que deberían existir, coinciden varios especialistas al resaltar el tema de la autonomía y el establecimiento de un plan, programa o agenda común, la existencia de dirigentes con credibilidad, la formación, el tener la voluntad, que se generen acuerdos entre la dirigencia, cambiar la estructura sindical y que se respete la libertad sindical y la democracia.

Aunque son diversos los valores y principios considerados por los entrevistados, resaltan la honestidad, la autonomía, la solidaridad, la democracia, la legitimidad, la identidad de clase, el respeto y el enfoque en las necesidades de las bases.

Igualmente, no hay una opinión homogénea respecto a cuales deben ser los ejes estratégicos y el contenido programático, siendo mencionados diversos aspectos como el Programa de Trabajo Decente establecido por la OIT, la redefinición del modelo económico, el realizar un diagnóstico de la situación, la lucha por una mejor calidad de vida y la defensa de los intereses de clase.

La visión de los entrevistados del círculo de especialistas respecto a la forma ideal de instrumentación de la unificación sindical es presentada en la tabla de la siguiente página.

Tabla 71: Visión de los entrevistados del círculo de especialistas sobre la forma ideal de instrumentación de la unificación sindical

Código entrevistado		8.1	8.2	8.3	8.4	8.5	8.6	8.7	8.8	8.9	8.10	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 8
4. Forma ideal de instrumentación de la unificación sindical	Organizaciones participantes	En este momento, el único movimiento que está en capacidad de hacer ese llamado es FADESS, pues es desde ya la única instancia que ha logrado agrupar tendencias muy distintas y en principio debería hacerse un llamado general. Ahora bien, ese llamado debe hacerse enarbolando los principios fundamentales del sindicalismo como son la autonomía y la libertad sindical por lo que difícilmente las agrupaciones sindicales oficialistas, que consideran que por encima de todo está el Estado y el proceso revolucionario, pueden formar parte de ese movimiento unificado, pero en todo caso deben ser ellas mismas las que se autocuelen. Centrales (registradas como centrales y con una estructura propia como tal, a la cual están adscritos sindicatos formalmente): CTV, CODESA, CGT, CUT, Semi Centrales: UNT, YCSI. Movimientos por orden de aparición: FET, UNT, ASI, MISL, FADESS.	CUTV, CGT, CODESA, CTV, 1ro de Mayo, ASI, Nuevo Sindicalismo y una serie de organizaciones que están débiles, deberían participar todas en una discusión para lograr unidad respecto a objetivos comunes. Es por ello que se busca hoy la posibilidad de hacer un gran congreso de trabajadores en las que participen todas las corrientes y que se discuta la posibilidad de unir en función de objetivos al movimiento sindical.	Todos, para unificar tienen que estar todos.	Las centrales de trabajadores y los sectores de la sociedad. La convocatoria tiene que ser amplia, a todos los trabajadores sindicalizados o no.	Todas las corrientes, pero como es imposible que algunos dirigentes lleguen a compartir, sería suficiente que al menos puedan definirse dos o tres grandes polos. Ya eso es un avance. Actualmente la dispersión da lugar a seis o siete polos, hasta más si se tiene presente pequeños grupos en las regiones, que actúan al margen de orientaciones y líneas claras que hayan sido discutidas y aprobadas democráticamente.	Todas las existentes, CGT, CODESA, CCLURA, FADESS, CTV. No considera que la CUTV y UNETE porque cree que son instrumentos del gobierno que no estarían dispuestos a unificarse con expresiones que no se declaran abiertamente en apoyo al gobierno.	Todas, incluidas la CTV, que está en extinción, y las dos oficialistas.	En un principio todas las centrales, movimientos y organizaciones no afiliadas, aunque deberían desaparecer todas las centrales y generarse un congreso de relanzamiento del movimiento sindical.	FADESS, tiene valiosas corrientes, carácter plural, lo más representativo actualmente, debe generar un plan.	CTV, ASI, CODESA, CGT, UNT, FET. Todas	En general, la mayoría de los entrevistados considera que deberían participar todas las corrientes, centrales, movimientos e iniciativas de los trabajadores. Sin embargo dos (2) de los mismos señalan que puede que las pro oficialistas no quisieran participar si se llegará a iniciar el proceso. Asimismo, dos (2) especialistas señalaron de forma positiva al FADESS como iniciativa de unificación.
	Punto de partida respecto a los niveles de la organización sindical	Debe producirse desde las bases, involucrando a todos los sindicatos y eso es lo único que le dará legitimidad y durabilidad, pero difícilmente será posible si no hay un acuerdo mínimo de los dirigentes para propiciar dicho debate.	De abajo hacia arriba es casi imposible lograrla, es una utopía. Hay que tomar la dirigencia sindical, regular, buena, mala, vieja, nueva que son los que se ocupan del movimiento sindical y desde allí democratizar el movimiento sindical; que nada pase sin discutirlo con los trabajadores.	Con debate y con acuerdos, pero los acuerdos se llegan con debates y discusiones. Tiene que haber diálogo.	Desde las bases del sindicalismo.	Desde los dos niveles y cuantos sean necesarios, el debate es conveniente.	Desde las bases, en lo contrario nunca se podrá lograr.	Hay que considerar ambas, con un énfasis en las bases.	En los dos niveles. Debe ser bidireccional dicho debate.	Es un trabajo "de ida y vuelta", escenarios que se retroalimentan, ninguna instancia puede prescindir de la otra.	Los dirigentes deben sentarse y llegar a un acuerdo. Lo ideal es que se dé desde las bases, pero es difícil y no puede haber resistencia de las cúpulas.	Los especialistas señalan que el proceso debe considerar a ambos niveles. Exponen la participación de las bases como algo fundamental, resaltando un grupo importante que opina que para generarse es necesario que se dé un acuerdo entre los dirigentes.
	Criterios y condiciones necesarias	La existencia de dirigentes con credibilidad y con trabajo de base que la promuevan el establecimiento de unas bases claras a las cuales todos se adhieran, que recojan los elementos básicos sobre los que se ha erigido el movimiento sindical. El respeto pleno a las diferencias ideológicas que no interfieran con los principios básicos establecidos. La superación del deseo de figuración y de la excesiva exposición mediática y más trabajo por la base. La transparencia en el manejo de la información. El establecimiento de un programa de acción que permita ir concretando la unificación de manera orgánica.	Fomentar la participación activa de todos los trabajadores	"Para responder a esta pregunta habrá que ver lo que hizo Canadá, Italia, Japón. Da para un libro".	1. Que haya democracia en el país / 2. Que no haya injerencia de los gobiernos nacionales en el movimiento sindical / 3. Que se respete la libertad sindical.	Pensar con autonomía	La conformación de una agenda sindical común.	1. Defensa de los principios del sindicalismo: libertad, autonomía e independencia / 2. Tener un programa de acción	1. Acuerdo entre los principales factores de la dirigencia sindical / 2. Cambiar la organización sindical en cuanto a su estructura / 3. Sindicalismo debe ser autónomo.	1. Formación / 2. Crear conciencia, reconocer la realidad del movimiento / 3. Deben tener propuestas.	Voluntad política de hacerlo.	Se mencionan diversos criterios, conciliando varios especialistas al resaltar el tema de la autonomía y el establecimiento de un plan, programa o agenda común. También se consideran la existencia de dirigentes con credibilidad, la formación, el tener la voluntad, que se generen acuerdos entre la dirigencia, cambiar la estructura sindical y que se respete la libertad sindical y la democracia.
	Valores y principios imprescindibles	Los aspectos señalados arriba	Solidaridad. Honestidad. Honradez. Igualdad Social. Aunque en la discusión que ayude a encontrar los objetivos comunes a ser alcanzados.	Sentido de clase obrera. Honestidad ante la corrupción. Los valores que no existen en el país	El respeto por la democracia interna. El respeto en cuanto a la aceptación de lo que sucede en la organización. Que no haya manipulación interna, que se respeten los resultados y sean compartidos por todos.	Democracia, autonomía	El enfoque en las necesidades de las bases como prioridad.	Honestidad, Democracia, Solidaridad, Autonomía.	Autonomía absoluta. Honestidad de la dirigencia sindical. Probidad de la dirigencia sindical. Principios éticos.	Solidaridad, Independencia, Unidad, Formación, Legitimidad, Articulación (internacional-regional).	Autonomía, Unidad sindical, Identificación de clase, Desideologización.	Se señalan por varios entrevistados la honestidad, la autonomía, la solidaridad. También son considerados la democracia, la legitimidad, la identidad de clase, el respeto y el enfoque en las necesidades de las bases.
	Ejes estratégicos y contenido programático	Los ejes y el contenido programático deberían girar en torno al Programa de Trabajo Decente propuesto por la OIT	Parte del contenido programático de una central unificada debería ser cómo hacer para que la masa de trabajadores informales se incluya en el movimiento sindical, se logre organizar laboralmente, y que no solo defienda a los afiliados, sino que busque mecanismos de inclusión y no de exclusión. También se debe incluir la seguridad social: recreación, salud, es decir, respaldo para el retiro del trabajador jubilado.		1. Tendríamos que tomar en cuenta la situación económica de los trabajadores. Los dos ejes centrales son: el fortalecimiento del salario y la seguridad social.	Defensa de intereses de clase	1. Empleo / 2. Mejoramiento del poder adquisitivo / 3. Lucha por mejores condiciones de trabajo y por la libertad sindical.	1. Defensa de la libertad sindical / 2. Derechos fundamentales del trabajo / 3. Programa de trabajo decente.	Unidad, cambio de la estrategia sindical actual. Administración honesta del patrimonio de los trabajadores. Establecer la alternabilidad en los cargos. Consolidar la relación con la organización sindical mundial.	1. Redefinición del modelo económico.	1. Identificar qué es lo que está pasando / 2. Asumir una posición clara / 3. Conformar una agenda construida por las principales preocupaciones.	Se listan diversos aspectos siendo mencionado en dos (2) oportunidades el Programa de Trabajo Decente establecido por la OIT, que engloba las consideraciones de otros especialistas como el empleo, la seguridad social, la libertad sindical, por ejemplo. También se señalan la redefinición del modelo económico, el realizar un diagnóstico de la situación, lucha por una mejor calidad de vida y la defensa de los intereses de clase.

a.5) Visión de los entrevistados sobre los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical

A continuación se presentan las tablas que contienen el vaciado de la información referida a la quinta dimensión de la variable en estudio, dada por los entrevistados dentro de cada una de las organizaciones consideradas.

- **Visión de los entrevistados de la CTV**

Un posible proceso de unificación, encontraría para su consolidación ciertos desafíos que fueron identificados por los entrevistados, presentando como principales a los vinculados con el tener la disposición para la actuación conjunta, el conformar un programa o agenda común y superar los intereses particulares.

Asimismo se reconocen como desafíos algunos de los temas listados por el estudio, entre ellos: la desconfianza entre la dirigencia sindical, tanto por las acciones pasadas y con ello la pérdida de credibilidad, como por los intereses particulares; el protagonismo individual asociado a dichos intereses; la historia de las organizaciones, aunque se consideró también como algo necesario conocerla y aprender de ella; y el ratificar los principios de libertad, autonomía, independencia y pluralismo frente a partidos, empleadores y gobierno. Los entrevistados consideraron también que se amerita madurez política dentro en sus procesos, última que no implica la vinculación con partidos y gobiernos.

Asimismo, la distribución de cuotas de poder se constituye como desafío, estando relacionada con la existencia de intereses particulares de la dirigencia, resaltando que puede ser superado si se comprende la necesidad de la unificación y los beneficios que esta podría conllevar.

En cuanto a los patrimonios de las organizaciones participantes la clave parece ubicarse en la comprensión de que los mismos pertenecen a los trabajadores y en este sentido se constituirá como amenaza al no ser internalizada.

Aunado a ello, existe un grupo importante de entrevistados que asevera que la estructura actual no es la más propicia para llevar adelante el proceso, quienes se inclinan por la conformación de sindicatos por rama de industria.

Finalmente, también podría representar un desafío la legalización de ser conformada una nueva organización, debido al gobierno actual quien pudiera presentarle trabas. Sin embargo, se cree que contando con el apoyo y legitimación de las bases éste podría ser superado.

La visión de los entrevistados de la CTV respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical, es presentada en las tablas de las siguientes páginas.

Tabla 72: Visión de los entrevistados de la CTV respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (a)

Código entrevistado		1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 1
5. Desafíos a ser afrontados por el proceso de unificación sindical	Desafíos considerados por el entrevistado	El desafío mayor es lograr la disposición política de los actores del movimiento sindical para asumir el reto con coherencia y unidad.	1. Superar el protagonismo individual / 2. Romper la concepción de que el patrimonio es propiedad del sindicalista y no de todos los trabajadores.	1. Se necesita un clima político de inclusión y diálogo entre las partes -> crear espacio para el debate que incluya a todos. Esto incluye la confianza: "trabajar partiendo de la buena fé de cada uno" / 2. Que cada facción del sindicalismo venezolano ceda en sus aspiraciones particulares.	Superar la mezquindad existente. Dejar a un lado el interés de resaltar en prensa.	1. Despartidizar al sindicalismo / 2. Reaprendizaje de los trabajadores, formación, capacitación / 3. Que los trabajadores asimilen que el sindicato es su institución primaria y fundamental que es la autonomía de los mismos/ 4. Sindicatos de empresa que son parte del modelo burocrático actual, que no le permite a los trabajadores defenderse, en su mayoría en las PYMES que no les impone la ley (20 trabajadores), debería modificarse hacia sindicatos por rama de industria.	1. El Principal desafío es asumir una dirección plural y colectiva, que significa soportar las diferencias y convertirlas en fortalezas / 2. La elaboración de un programa común.	El principal desafío es la conformación de un programa común de acción, lograr que las corrientes se conformen en función de un programa común de acción.	Resaltan como algunos desafíos mencionados en común el adoptar una acción conjunta, tener la disposición y el superar los intereses particulares.
	Desconfianza entre la dirigencia sindical	El problema no es la dirigencia ni la desconfianza entre sus miembros, el problema es que cada quien no quiere "ver más allá de sus narices".	Sí, aunque es un desafío secundario una vez que se admita la necesidad de unificación.	Sí es un desafío, es necesario recuperar la confianza de los trabajadores hacia el movimiento sindical. También lo ve como un desafío entre la misma dirigencia sindical.	Sí, cuando no has respetado o no te has hecho respetar no van a confiar en ti.	El tema es complicado, una de las virtudes de FADESSA pesar de las corrientes existentes es la confianza. Quizás eso es lo que determine los pasos a seguir con el resto.	Afirma que se vincula con la respuesta que dio en 5.1.	Sí es un desafío, y utiliza para sustentarlo la explicación dada en debilidad #3 del ámbito nacional	Se reconoce como un desafío por parte de todos los entrevistados.
	Protagonismo individual	Sí es un desafío. La explicación está en la frase de la respuesta anterior. No porque se tenga un puesto en un partido o en uno de los nuevos movimientos de organización sindical se va a exigir un puesto en la directiva de la central.	Ya en desafío #1.	Sí, implícita la explicación en sus respuestas anteriores.	Sí, los caprichos hacen mucho daño.	Implícito en respuestas anteriores	Afirma que se vincula con la respuesta que dio en 5.1.	Sí, y es provocado o es consecuencia de la desconfianza y la anarquía.	Se reconoce de manera general como un desafío.
	Historia de las organizaciones sindicales	No es un desafío. La estrategia nombrada antes de actuar a través de las federaciones es frente al patrono, no frente a los trabajadores.	No, lo que hay es que escribir una nueva historia. La historia no es un peso, son lecciones aprendidas.	Sí, implícita la explicación en sus respuestas anteriores.	Sí, siempre se ha buscado la unidad pero este es uno de los principales retos.	Hay un obstáculo, por ejemplo: "siempre viven achacando "vienen de la CTV son golpistas"	Afirma que se vincula con la respuesta que dio en 5.1.	Sí, hay que conformar un movimiento que se diferencie de aquellos que han "vivido del sindicalismo" en lugar de "vivir para el sindicalismo"	Se presenta una opinión mayoritaria que señala que la historia de las organizaciones puede presentarse como un obstáculo para la unidad, mientras que algunos entrevistados señalan que la misma puede constituir un insumo, experiencia a tomar en cuenta.
	Principios de libertad, autonomía, independencia y pluralismo del movimiento sindical frente a partidos, empleadores y gobierno	Sí es un desafío. Explicación implícita en diversas respuestas a preguntas anteriores.	Su ratificación es un desafío, pero no le considera como un reto de mayor dificultad.	Sí, implícita la explicación en sus respuestas anteriores.	Es un deber.	Implícito en respuestas anteriores.	Afirma que se vincula con la respuesta que dio en 5.1.	Sí, explicación implícita en su discurso de amenazas y debilidades para el movimiento sindical en el ámbito nacional.	Se reconoce como un desafío por parte de todos los entrevistados.

Tabla 73: Visión de los entrevistados de la CTV respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (b)

Código entrevistado		1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 1
5. Desafíos a ser afrontados por el proceso de unificación sindical	Diferencias políticas, doctrinarias e ideológicas	Superarlas es un desafío, pero por sí mismas no lo son.	Sigue siendo una problemática, aunque no es un estorbo tan grande hoy debido al debilitamiento del gobierno actual, con el que se ha tenido la mayor diferencia (escuálidos vs. chavistas).	Sí, implícita la explicación en sus respuestas anteriores.	Sí, es necesaria una madurez política mas no partidista.	Sí	Afirma que se vincula con la respuesta que dio en 5.1.	No es un desafío, dice que la pluralidad hay que alcanzarla pero las diferencias ideológicas per se son importantes en un proceso de unificación.	Se ve a las diferencias ideológicas como un desafío solo cuando se establecen como diferencias políticas. Resaltan el carácter pluralista que debe tener un proceso de unificación.
	Distribución de las cuotas de poder al final de un proceso de unificación	Para algunos dirigentes puede ser, porque cada quien buscar tener "su parcelita".	Sí, nadie quiere ceder espacios donde se tiene beneficios (lo vincula al protagonismo individual también).	Sí es una gran desafío y amenaza, porque cada quien buscará "tener lo suyo", lo que cree que merece. Pero lo que debe haber es Meritocracia, y que sean los trabajadores los que decidan quiénes la tienen.	Implícito en respuesta 5.1, pero estará en los estatutos, se debe respetar.	La fusión de la CMT y CQLS dio muchas lecciones al respecto. "La CRT con una diferencia abismal en número de afiliados no le impuso nada a la CLAT". El problema no es la relación numérica sino el significado de una gran central.	La unidad se va a dar a pesar de los "aparatos", es decir que elementos como este no van a ser el problema.	Sí es un desafío por las condiciones que se describían anteriormente, pero el protagonismo lo debe tener es la unidad.	Es identificado como un desafío por la existencia de intereses particulares que puede ser superado si existe la voluntad.
	Patrimonio en activos fijos y disponibles de las organizaciones sindicales	Sí es un desafío. Pero los bienes son de la clase trabajadora, no de la CTV, u otra central.	Ya en desafío #2.	Sí, es un tema importante que tiene que ser evaluado de la manera correcta ya que se estarían administrando bienes de los trabajadores.	Otro problema relacionado con la mezquindad. El patrimonio de la CTV es fruto de 76 años.	Implícito en respuesta anterior.	Este sí es un problema, sobretodo en el sector magisterial, porque cada uno tiene derechos sobre los recursos que tienen. Aunque a nivel nacional la única que tiene es la CTV debilitada y todo, por lo que no sería un problema.	No es un desafío, eso es propiedad de los trabajadores. Quienes por razones como esta no se acojan a un programa de unificación, deben ser desalojados de esos espacios.	La mayoría lo señala como un desafío, resaltando que los patrimonios pertenecen a los trabajadores y ello debe entenderse.
	Estructura sindical	No, la estructura señalada en la LOT es la necesaria. Lo único bueno del sindicato nacional por rama de industria es que dan la posibilidad cierta de unificar criterios en el momento de la defensa de los derechos de los trabajadores.	Ya en Debilidad #1 en Venezuela.	Sí, la actual es una estructura obsoleta, infuncional y burocrática.	Ya existe pero en Venezuela debe existir la voluntad.	Implícito en desafío #4	Sí es un problema, es una estructura arcaica, no se corresponde con lo que se necesita, con los nuevos retos	Sí, es un desafío, esta discusión ya se había dado en los años 90's, cuando se afirmaba que debía haber un cambio estructural del sindicalismo hacia uno más homogéneo: nacional por rama de industria.	Una mayoría considera que la estructura actual constituye un desafío, solo dos entrevistados señalan que el problema no está en la estructura sino en el funcionamiento de la misma.
	Los procedimientos para su legalización	Sí es un desafío.	Sí hay decisión y voluntad se puede lograr aun con el gobierno en contra.	Sí, implícito en respuesta a 4.5	Sí, por el CNE, el gobierno, mandato constitucional.	Frente al Estado Chavista es muy difícil o imposible pensar que acepten legalizarla. No van a permitir que resurja una nueva central que desafíe al gobierno.	Sí, en el marco actual tendría todas las trabas.	Una central no requiere la legalización del gobierno, porque simplemente sería la representación de la voluntad política de los trabajadores: su basamento sería el convenio 87 de la OIT.	Se presenta un desafío dada la política gubernamental pero también se expresa que puede ser superado si se cuenta con el apoyo de los trabajadores.

- **Visión de los entrevistados de la UNT / CUTV**

En cuanto a los desafíos para un posible proceso de unificación que fueron identificados por los entrevistados, privan temas vinculados al logro de un consenso entre quienes participan en el ámbito laboral venezolano: son comunes las diferencias entre las partes por razones como los intereses políticos, ideológicos, o la búsqueda del protagonismo. Básicamente una problemática de interrelaciones, de lograr cohesionar a diversidad de intereses y perspectivas en un mismo espacio por un objetivo en común.

A esta idea le dan apoyo las afirmaciones respecto a los temas listados como desafíos en el estudio: la desconfianza es ciertamente un desafío ya que juegan intereses por lo que se tiene, no se cree en otras personas por lo que hicieron en el pasado, y se consideran ilegítimos algunos actores. Se mantiene esta tendencia con el tema de la historia de las organizaciones sindicales, un punto sobre el cual hay muestra en la conclusión a la dimensión anterior, donde se criticaba a la CTV por representar a intereses distintos a los trabajadores. Lo mismo sucede con el tema de definir el destino de los activos fijos de cada organización sindical en un posible proceso de unificación; si se mantiene la consideración debido a intereses particulares de que esos activos son de individualidades y no de los trabajadores en su conjunto, es algo que podría significar un desafío para un proceso de unificación.

Respecto a la distribución de las cuotas de poder, puede ser un desafío en la medida que no sean las bases quienes las definan. La estructura sindical es considerada tanto como un desafío como una realidad que debe mantenerse para evitar la centralización y con ella la disminución de la libertad de las organizaciones sindicales.

Finalmente, en cuanto a la posibilidad de legalizar un movimiento sindical unificado, cada entrevistado asociaba con la legalización de la UNT y señala al tema como un desafío ante la injerencia de organismos como el CNE y el hecho de que no se cuenta aún en ella con dicho movimiento unificado. Solo un (1) entrevistado afirmó que la UNT es un ente legalizado y que por tanto el tema no es un desafío, ya que es dentro de ella que se debería conformar el proceso de unificación.

La visión de los entrevistados de la UNT / CUTV respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical, es presentada en las siguientes tablas.

Tabla 74: Visión de los entrevistados de la UNT/ CUTV respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (a)

Código del entrevistado		2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 2
5. Desafíos a ser afrontados por el proceso de unificación sindical	Desafíos considerados por el entrevistado	1. Las elecciones / 2. La conciencia / 3. Los intereses.	Tratar de ponerse de acuerdo, ya que la unidad no se decreta, se construye.	Consolidar un programa de acción común que una a las distintas ideologías.	Lograr superar las diferencias político / ideológicas y convencer a quienes creen que lo que debe existir es una central gobernadora, de que ese no es el camino correcto.	1. Superar el sectarismo político y la partidización / 2. La lucha de clase.	1. Por los antecedentes, por los hechos y los intereses / 2. El protagonismo individual / 3. Los intereses políticos / 4. Sincerar la lucha / 5. Debate de ideas / 6. Hacer un plan, objetivos.	Lograr cohesionar, articular a esos distintos actores. Sindicatos, Consejos de Trabajadores y Delegados de Prevención.	La idea general es que el principal desafío es conciliar las diferencias respecto a temas como: intereses, ideología, política, protagonismo individual, nuevos actores en el mundo del trabajo (Consejos de Trabajadores y Delegados de Prevención).
	Desconfianza entre la dirigencia sindical	Es saludable, para que todos estén bien pendientes de los que se está haciendo.	Sí. Los dirigentes entre sí se estigmatizan por cosas que se hicieron en el pasado.	Sí, y si no se soluciona y no se le dan respuesta a los trabajadores, estos nos van a pasar por encima.	Sí. La misma dirigencia busca cuidar las prebendas que tiene ante la posibilidad de un proceso de unificación, se preguntan qué pasará con lo que tienen y cómo quedarán allí ubicados.	Sí, por la parte de la legitimidad.	Sí, implícita la explicación en sus respuestas anteriores.	Hay algunas organizaciones que tienen ese problema, pero en la medida en que hay comunicación, una práctica democrática y debate eso se va desmontando. El debate permite encontrar aspectos en común.	En general es reconocido como un desafío a ser superados por razones como: que está fundamentada en hechos del pasado, miedo a quedarse sin nada si se pliegan a propuestas de terceros, falta de legitimidad de algunos actores. Dos (2) personas consideran otros aspectos: uno que no es necesariamente un desafío sino que es necesaria para estar atentos a lo que se hace y que es un desafío superable a través del debate para conseguir aspectos en común.
	Protagonismo individual	Sí, por ello en la UNT no se va a votar por un dirigente, siempre va a existir pero ganará quien represente más a las bases.	Sí. Hay que ser humilde, respetar el liderazgo, el trabajo y la lucha son las que van dando a una persona ese liderazgo, eso no es algo que se alcanza de la noche a la mañana.	Sí, existe incluso a lo interno de la UNT donde convergen varias corrientes.	Sí, lo que priva es el individualismo y el proyecto personal, en lugar del colectivo.	Sí, es otro de los factores que nos perjudica.	Sí, más cuando la figura del dirigente siempre ha sido mal vista.	Eso ha sido un problema en los últimos años. Algunos líderes se asumen como los indispensables y muchas veces pelean por hegemonizar.	Es considerado por todos como un desafío, y señalan opiniones como la existencia de esto dentro de la misma UNT, la no existencia de esto dentro de la UNT, que el liderazgo no es algo que se gana de la noche a la mañana sino que es cuestión de lucha y trabajo, que priva el proyecto personal sobre el colectivo y la hegemonía en los cargos.
	Historia de las organizaciones sindicales	Sí, implícita la explicación en sus respuestas anteriores.	Sí, vinculado con la explicación que da en 5.2: unos no se sientan con otros por la participación que tuvieron en otra central sindical en el pasado.	No cree que sea un desafío, porque ya son puras siglas y la unificación se daría más bien en las bases. Aunque UNTha recibido buena aceptación en el transcurso del tiempo. CODESA está dispuesta a unirse.	Sí, organizaciones como la CUTV que se han debilitado por falta de credibilidad de los trabajadores hacia ella.	No, las instituciones no son malas sino los actores son los que pueden fallar y deben ser cambiados.	Sí, implícita la explicación en sus respuestas anteriores.	Lo que se va a construir no es algo relacionado con los aparatos tradicionales. La CUTV, CODESA YOGT no tendrán un papel relevante.	Las opiniones al respecto se encuentran divididas, quienes la afirman como un desafío señalan que se debe a que ello impediría que una se sienta a hablar con la otra o bien porque han perdido fuerza frente a los trabajadores. Quienes no la consideran un desafío están de acuerdo a que es debido a que las organizaciones tradicionales están muy debilitadas y no tendrían que ver como tal en el proceso de unificación. Una (1) persona opinó que no sería un desafío ya que no se trata de las organizaciones, sino que el problema son los actores que deben ser cambiados.
	Principios de libertad, autonomía, independencia y pluralismo del movimiento sindical frente a partidos, empleadores y gobierno	Sí, la UNT defiende los mismos. Desde los partidos se condenaban declaraciones en medios opuestos.	Sí, es la lucha que se tiene día a día hoy en Venezuela, que se respete la actuación autónoma y libre del sindicalismo.	Sí.	Ha existido libertad, pero no se ha sabido usar. Hoy en día, de hace 2 años para acá es que se presentan amenazas, como los consejos de trabajadores.	Por supuesto. La autonomía sindical es clave. Los dirigentes no hemos tenido claro cuál es la meta y nos hemos dejado utilizar.	Sí, se ha querido que el movimiento sea un apéndice del partido.	Sí, implícito en respuestas anteriores.	Sí es un desafío a ser superado según las afirmaciones de todas las personas entrevistadas. Destacan que es necesaria.

Tabla 75: Visión de los entrevistados de la UNT/ CUTV respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (b)

Código del entrevistado		2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	Conclusiones de las subdimensiones - Organización 2
5. Desafíos a ser afrontados por el proceso de unificación sindical	Diferencias políticas, doctrinarias e ideológicas	Accionar diferente, pueden existir corrientes internas.	Sí, las personas en el movimiento sindical se adhieren a una tendencia y dejan a un lado cualquier trabajador que no se identifique con ella, y ello es un claro desafío para la unidad.	El gran problema actual es la práctica, es decir, hay organizaciones (como la CST) con la cual desde el punto de vista ideológico no tenemos diferencia, pero el problema está en la práctica ya que se subordinan al patrono Estado, el problema es ético, moral.	Sí.	Implícito en sus respuestas sobre desafíos.	Sí.	Sí, implícito en respuestas anteriores.	A excepción de una (1) persona, este punto es considerado como un desafío por todas las que fueron entrevistadas. Quienes dieron explicación al respecto aseveraron que se debe a que el sindicalismo se adhiere a la atención de intereses políticos - partidistas.
	Distribución de las cuotas de poder al final de un proceso de unificación	Los sectores del poder le temen al respaldo de las bases. Actualmente el poder está en manos del gobierno y sus organizaciones. La UNT está con las bases.	Sí, sin embargo con la participación de las bases sería un problema superable.	Sí actuamos sin egoísmo y reconocemos "que deben estar los más capaces", no debe haber ningún problema.	Sí.	Sí, tener el tino para decidir quiénes serán esas personas.	Sí, en la UNT se rompió con la estructura de la jerarquía con Coordinadores Nacionales, aunque de alguna manera cada quien rompió con eso buscando diferenciarse, se mantiene una estructura horizontal.	No, porque se convocarían elecciones. Lo más importante no es el cargo, aspiramos a una dirección colectiva, y lo importante es cómo hacer que funcione.	Aunque en general es considerado un desafío, resulta superable a través de: participación de la base escogiendo a la dirigencia. Dos personas señalaron más bien temas como la escogencia de los más capaces y de tener el "tino" para decidir quiénes serían esas personas, pero sin mencionar a las bases.
	Patrimonio en activos fijos y disponibles de las organizaciones sindicales	Son de la organización y de los trabajadores. Aunque si hay sectores en los que no se convocan elecciones por esta razón.	No, se supone que en marco de la unidad entra cómo va a quedar todos los activos fijos, deberían pasar a formar parte de esa central.	No. Nosotros no contamos con ningún financiamiento. Lo que hay es una deuda moral con los trabajadores en los casos en los que se usaron los activos para generar prebendas personales.	Sí, ya contemplado en 5.2.	Sí, nuestra organización no ha podido concretar una forma de autofinanciamiento propio que sirva de ejemplo. Los activos existentes no son de los dirigentes de momento sino de la institución o de los trabajadores. El problema es que los tomamos como nuestros.	No, los activos pertenecen a los trabajadores. En los estatutos de la UNT no se considera ninguna forma de recolección de dinero.	No, porque quien tiene más activos es la CUTV, pero ¿de dónde viene todo eso? de los gobiernos, deberían pasar a ser propiedad de la República.	Puede ser un desafío pero también no serlo. Por un lado se tiene que son de los trabajadores, por lo que la dirigencia no dispondría sobre ellos y deberían quedar también unificados. Por otro lado, existen quienes toman esos activos como propios, por lo que sería difícil llegar a un acuerdo respecto a ellos en un proceso de unificación.
	Estructura sindical	Debe mirarse, tomarse en cuenta. Dependerá del nivel de conciencia.	Sí, es necesaria una nueva estructura, porque la actual complica la lucha del movimiento sindical.	Sí. Y lo que sucede es que hoy se están conformando los sindicatos nacionales, coartando a los sindicatos regionales.	Sí, y a veces es un desafío el propio modelo de ley que tenemos.	No lo es. No hay que centralizar.	No, la actual estructura da la posibilidad de que los trabajadores decidan cómo se organizan.	Todo lo que signifique crear sindicatos unitarios es un hecho positivo, pero hay que ver la realidad concreta y el método. Eso no se puede imponer desde arriba.	Se presentan diversidad de respuestas: es un desafío en cuanto que la estructura actual no permite que el accionar sindical sea más conjunto y fluido, pero por otro lado es considerado como una necesidad para poder mantener la libertad de las organizaciones sindicales, no supeditadas a un sistema centralizado.
	Los procedimientos para su legalización	Sí, a veces se bloquea el proceso por el CNE	Sí, sobre todo con la estructura que tenemos no vamos a lograr nunca a mi juicio, la unión del movimiento sindical.	Sí. Apesar de las potencialidades con las que contamos hoy, no tenemos a la unificación del movimiento sindical como una realidad.	Sí.	Sí lo es por lo antes comentado.	Sí, por la injerencia del CNE.	No, el movimiento unitario es la UNT que existe ya legalmente.	El consenso es que existe éste hecho como un desafío, las razones son diversas: la injerencia del CNE, la estructura sindical actual, el hecho de que no se cuenta con la unificación como tal. Una (1) persona comentó que no sería un desafío ya que la UNT ya está legalizada.

- **Visión de los entrevistados de CODESA**

Los principales desafíos serían esclarecer cuáles son los principales elementos reivindicativos de los trabajadores además de superar las diferencias por ideología política y la partidización.

La calidad de las interrelaciones vuelve a tomar parte de las consideraciones entre los temas que son reconocidos como desafíos: la desconfianza entre la dirigencia sindical atada al actuar *enviciado* de algunas organizaciones sindicales que causaron el alejamiento de algunos de sus integrantes, a lo cual se vincula la historia de las organizaciones sindicales como desafío, aunque un (1) entrevistado señaló que ésta no lo es en la medida que también contiene logros significativos. Hace falta además superar el protagonismo individual e incorporar a nuevos líderes principalmente provenientes del sector de los jóvenes y del femenino, así como la definición de las cuotas de poder. El tema de los activos fijos es también un desafío si no se entiende que la participación de los trabajadores, dueños de esos activos, es necesaria en la definición de su destino.

La estructura actual y la legalización de un movimiento sindical unificado serían también desafíos a ser afrontados. Esto último en referencia a las trabas que podría colocar el gobierno para que se llevase a cabo.

La visión de los entrevistados de CODESA respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical, es presentada en las tablas de las siguientes páginas.

.

Tabla 76: Visión de los entrevistados de la CODESA respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (a)

Código del entrevistado		3.1	3.2	3.3	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 3
5. Desafíos a ser afrontados por el proceso de unificación sindical	Desafíos considerados por el entrevistado	Lograr tener claros los criterios y reivindicativos para los trabajadores.	Las ideologías políticas de cada uno y la partidización.	Lograr tener claros los criterios y reivindicativos para los trabajadores.	Se señalan como principales desafíos el lograr tener claros los criterios y reivindicaciones de los trabajadores, y las ideologías políticas atadas a la partidización.
	Desconfianza entre la dirigencia sindical	Sí. Hay mucha divergencia dentro del movimiento sindical, ello se expresa en la propia historia, que a partir de la existencia de "vicios" dentro de la CTV, se conformaron organizaciones aparte.	Sí, ya que cada uno está en lo suyo. Se evidencia en los medios en los que cada dirigente se identifica con un partido.	Sí. Hay mucha divergencia dentro del movimiento sindical, ello se expresa en la propia historia, que a partir de la existencia de "vicios" dentro de la CTV, se conformaron organizaciones aparte.	Sí es considerado un desafío. Cada quien se encuentra en lo suyo y además es un tema vinculado a los vicios de centrales sindicales como la CTV.
	Protagonismo individual	Sí, a algunos dirigentes les cuesta mucho "quitarse esa ropa", deberíamos dejar que los trabajadores elijan sus líderes, no que sean impuestos.	Sí, porque a la mayoría de las "cabezas les gusta estar en la palestra" Muchos ya son reconocidos e inclusive al verlos, dado su desprestigio, muchos trabajadores apagan el televisor.	Sí, a algunos dirigentes les cuesta mucho "quitarse esa ropa", deberíamos dejar que los trabajadores elijan sus líderes, no que sean impuestos. Hay también poca participación de la mujer y de los sectores jóvenes, no hay posibilidades amplias de renovación/relevo.	Sí es un desafío, además acompañado de desprestigio que aleja a los trabajadores. Hace falta la incorporación de nuevos líderes, e inclusive del sector femenino y de los jóvenes.
	Historia de las organizaciones sindicales	Sí, porque para un proceso de unificación hay que deslastrarse de todos los vicios.	No, porque nacieron con una raíz profunda, en su época hicieron grandes aportes al país. Debe rescatarse.	Sí, porque para un proceso de unificación hay que deslastrarse de todos los vicios. Hasta de las letras y valores.	Mientras que dos (2) personas señalaron que sí es un desafío debido a los vicios que ellas se vinculan, una (1) señaló más bien que hicieron grandes cosas por el país que deben rescatarse.
	Principios de libertad, autonomía, independencia y pluralismo del movimiento sindical frente a partidos, empleadores y gobierno	Sí, es un reto para la unificación el alcanzar que se reivindiquen estos principios.	Sí, si no estuvieran abrazados los trabajadores creerían en ellos.	Sí, es un reto para la unificación el alcanzar que se reivindiquen estos principios.	Sí es considerado un desafío. Cada quien se encuentra en lo suyo y además es un tema vinculado a los vicios de centrales sindicales como la CTV.

Tabla 77: Visión de los entrevistados de la CODESA respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (b)

Código del entrevistado		3.1	3.2	3.3	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 3
5. Desafíos a ser afrontados por el proceso de unificación sindical	Diferencias políticas, doctrinarias e ideológicas	Sí, debido a la vinculación de los sindicatos con la política.	Implícito en su respuesta sobre desafíos.	Sí, debido a la vinculación de los sindicatos con la política.	Sí es un desafío, debido principalmente a la vinculación de los sindicatos a lo político.
	Distribución de las cuotas de poder al final de un proceso de unificación	Sí, pero superable. Es cuestión de sentarse a conversar.	Por eso es que no se quieren unir, cada quien quiere estar en su parcelita.	Sí, pero superable. Es cuestión de sentarse a conversar.	Sí es un desafío, una (1) persona afirma que se deba a que cada quien quiere mantener "su parcelita".
	Patrimonio en activos fijos y disponibles de las organizaciones sindicales	Sí, es un desafío si no se tiene el apoyo de los trabajadores que son los dueños de los activos.	Claro, ejemplo de la UTAL con la CSA. Lo será mientras el dirigente no sea honesto y no tenga visión.	Sí, es un desafío si no se tiene el apoyo de los trabajadores que son los dueños de los activos.	Sí es un desafío, principalmente si no se cuenta con el apoyo de los trabajadores quienes son los dueños del capital o si el dirigente no es honesto o no tiene visión.
	Estructura sindical	Sí.	La estructura actual es la que siempre ha existido pero se ha insistido en los sindicatos nacionales, ejemplo: para el sector bancario.	Sí.	Sí es un desafío.
	Los procedimientos para su legalización	Sí, el Estado va a poner todas las trabas para que no se logre.	No, si se hace bien no sería mayor problema.	Sí, el Estado va a poner todas las trabas para que no se logre.	Sí podría ser en cuanto el gobierno colocaría trabas, sin embargo una (1) persona consideró que si se hace bien no habría problema en cuanto a esto.

- **Visión de los entrevistados de la CGT**

En cuanto a los desafíos a ser superados por un proceso de unificación sindical se presentan: el que la dirigencia comprenda la necesidad, el tema de la libertad sindical, la historia de las organizaciones sindicales, la no existencia de una identidad nacional hacia logros universales como la salud y la crianza, y el despojarse de intereses personales.

El tema de la desconfianza es reconocido por todos los entrevistados como un desafío, siendo asociado con el papel histórico de los sindicatos de mano de los partidos políticos, las tendencias partidistas y los intereses particulares que condujeron a la pérdida de credibilidad. Se reconoce también en ese sentido el desafío de superar el protagonismo individual y crear condiciones para la conducción colectiva; así como la historia de las organizaciones sindicales cuestionando su autonomía a lo largo del tiempo. Bajo la misma línea de ideas, señalando su supeditación al Estado y partidos desde una concepción paternalista, se reconoce la necesidad de rescatar y defender los principios de libertad, autonomía, independencia y pluralismo del movimiento sindical frente a partidos, empleadores y gobierno. También es reconocido como desafío a ser superado, la distribución de las cuotas de poder al final de un proceso de unificación.

Frente al tema de los patrimonios de las organizaciones, no se presenta una opinión generalizada, un (1) entrevistado lo visualiza como una oportunidad para fortalecer la unidad, uno (1) como un paso posterior a la práctica de la unidad de acción y uno (1) que resalta el apego que presentan las organizaciones y sus dirigentes a dichos bienes y conquistas de los trabajadores. Igualmente ocurre con relación a la estructura sindical, donde se presentan tres posiciones: una que señala que sí es un desafío y se debe proponer la figura del sindicato por rama de industria, otra que la señala como desafío pero aún se debe trabajar en ella y otra que señala que ésta no es el problema sino su funcionamiento.

Finalmente en cuanto a su legalización un entrevistado (1) consideró que no será un desafío estando constituida la unidad, mientras que uno (1) señaló que actualmente lo que se plantea es la supervivencia del movimiento sindical siendo necesaria la unidad de acción en lugar de la orgánica, y uno (1) afirma que se verá a futuro que sucede. Esto se ve contenido en la tabla presentada en la siguiente página.

Tabla 78: Visión de los entrevistados de la CGT respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (a)

Código entrevistado		4.1	4.2	4.3	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 4
5. Desafíos a ser afrontados por el proceso de unificación sindical	Desafíos considerados por el entrevistado	Lograr que la dirigencia en su mayoría, represente la necesidad de la unificación.	La Libertad Sindical: crear sindicatos y promover la organización sindical.	1. La historia y la caracterización de las organizaciones sindicales / 2. La no existencia de una identidad nacional hacia logros universales, como la salud, la crianza; para que se construyan valores personales / 3. El despojarse de intereses personales.	Los desafíos señalados son múltiples y no coinciden entre los entrevistados. Se presentan el que la dirigencia comprenda la necesidad, el tema de la libertad sindical, la historia de las organizaciones sindicales, la no existencia de una identidad nacional hacia logros universales como la salud y la crianza, y el despojarse de intereses personales.
	Desconfianza entre la dirigencia sindical	Sí. Esto debido a las aspiraciones de tomar el cargo de otro: arribismo.	Sí, porque en primer lugar porque el sindicalismo aquí se fundó en función de los partidos políticos, y los intereses divergentes hicieron actuar de forma equivocada a muchos dirigentes.	Sí, la misma existe. La relación no está fundamentada sobre una idea general, sino propias por estar inmersos en corrientes determinadas.	Se considera por todos los entrevistados como un desafío, entre cuyas causas resalta la presencia de intereses particulares y partidistas.
	Protagonismo individual	Sí, y se vincula a lo anterior. A las personas que ocupan la dirigencia lo que les importa es el cargo, no las propuestas.	Sí, aquí se debe ser participativo no protagonista, ello impide el que se lleguen a acuerdos.	Sí, existe en la dirigencia vieja y la nueva.	Se reconoce como un desafío por parte de todos los entrevistados.
	Historia de las organizaciones sindicales	Sí, si lo que se pretende es conformar una central unificada, la historia de las actuales es negadora de lo que debería ser, ya que la autonomía no es lo que ha privado por lo que la nueva sería también apéndice de un partido político.	Sí, históricamente atadas a los partidos políticos.	Sí, implícita en la explicación en su respuesta sobre Desafío #1	Se señala como desafío, resaltando la vinculación con los partidos políticos a lo largo del tiempo.
	Principios de libertad, autonomía, independencia y pluralismo del movimiento sindical frente a partidos, empleadores y gobierno	Sí, debido a la caracterización del sindicalismo y su vinculación a movimientos y partidos políticos.	Sí lo es, ante la situación que hace atravesar al sindicato el propio gobierno nacional.	Sí, porque a veces se pierde la orientación. Se piensa "que papá Estado lo es todo".	Igualmente se reconoce como desafío por todos los entrevistados, quienes hacen referencia a la relación del movimiento sindical y los gobiernos de turno.

Tabla 79: Visión de los entrevistados de la CGT respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (b)

Código entrevistado		4.1	4.2	4.3	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 4
5. Desafíos a ser afrontados por el proceso de unificación sindical	Diferencias políticas, doctrinarias e ideológicas	Sí, aunque es un problema que no existe realmente en las bases sino en la dirigencia.	Sí, totalmente superable porque si a nivel mundial se pudo unir la CMTy la CQSL, las diferencias políticas son salvables.	Implícito en sus respuestas anteriores.	Se reconoce como un desafío, uno (1) de los entrevistados considera que es una problemática que se presenta solo a nivel de la dirigencia y uno (1) que es superable tomando como ejemplo las iniciativas mundiales.
	Distribución de las cuotas de poder al final de un proceso de unificación	Sí, existen personas que no quieren soltar cargos por las prebendas obtenidas, y ello dificultaría una posterior distribución de las cuotas de poder.	Sí, porque se tiene la mentalidad de que si se ocupa un puesto, se es el jefe de ese puesto, y eso divide.	Sí, la base es fundamental en este sentido.	Todos los entrevistados por parte de esta organización lo identifican como un desafío.
	Patrimonio en activos fijos y disponibles de las organizaciones sindicales	No, más bien fortalecería la unidad.	Sí, pero se supone que inicialmente nadie perderá sus siglas y que se debe crear es un punto de encuentro que permita hacer propuestas conjuntas a ver qué pasa en el camino.	Sí, porque los venezolanos tenemos la característica de que "lo mío es mío y no de más nadie".	En relación a este no se presenta una opinión generalizada, un (1) entrevistado lo visualiza como una oportunidad para fortalecer la unidad, uno (1) como un paso posterior a la práctica de la unidad de acción y uno (1) que resalta el apego que presentan las organizaciones y sus dirigentes a dichos bienes y conquistas de los trabajadores.
	Estructura sindical	Sí, se debe promover es la figura del sindicato nacional por rama de industria y dejarlo allí, sin la conformación de una central unificada.	Sí, pero todavía con la estructura actual se tiene que avanzar.	El paso de las organizaciones tradicionales, de regionales a sectoriales fueron una estrategia de la política para tener más control. Ese no es el problema.	En cuanto a la estructura ideal se presentan tres posiciones: una que señala que sí es un desafío y se debe proponer la figura del sindicato por rama de industria, otra que la señala como desafío pero aún se debe trabajar en ella y otra que señala que ésta no es el problema.
	Los procedimientos para su legalización	En este momento no está planteada la necesidad de que se conforme una organización unificada, lo que está planteado es sobrevivir, la unificación en la acción es lo que prevalece hoy.	Estando unidos no será un desafío.	Hay algunas iniciativas intentando ello, veremos en el futuro que pasa	Un entrevistado (1) considera que no será un desafío estando constituida la unidad, mientras que uno (1) señala que actualmente lo que se plantea es la supervivencia del movimiento sindical siendo necesaria la unidad de acción en lugar de la orgánica, y uno (1) afirma que se verá a futuro que sucede.

- **Visión de los entrevistados de ASI**

Los desafíos listados por los entrevistados se vinculan a algunos que ya habían sido señalados por el estudio, y pueden ser clasificados dentro de una categoría como temas vinculados a la calidad de las interrelaciones dentro del movimiento sindical y la caracterización del accionar de algunos de sus representantes: el protagonismo individual: no da paso a generaciones de relevo que no necesariamente implica el rechazo de la experiencia; las diferencias ideológicas; la desconfianza entre la propia dirigencia debida a la dispersión de criterios, y de la base hacia su dirigencia debido a la desconexión que existe entre estas partes; los intereses por mantener cuotas de poder, aunque ello sería superable si se alcanzase la participación de las bases en la escogencia de su dirección; y las diferencias que se han conformado entre las organizaciones sindicales a lo largo de su historia.

También fueron reconocidos como desafíos la formación y el mantenimiento de los programas de lucha, junto a la vinculación del sindicalismo con entes que lo han fracturado en términos de su libertad y autonomía; el patrimonio en activos fijos en la medida que sean considerados como propiedad de individualidades y no de los trabajadores y la legalización de un posible movimiento unificado ante el gobierno actual y los entes laborales que mantiene bajo su mando.

Solo se presentaron diversidad de opiniones respecto al tema de la estructura sindical actual como desafío, ya que algunos entrevistados consideraron que por ejemplo, el problema mediato no es de forma sino de fondo ya que se deben incorporar a la lucha nuevos sectores del trabajo y que la estructura actual es más bien una oportunidad para motivar a los trabajadores hacia la unificación.

La visión de los entrevistados de ASI respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical, es presentada en las tablas de las siguientes páginas.

Tabla 80: Visión de los entrevistados de la ASI respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (a)

Código del entrevistado		5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 5
5. Desafíos a ser afrontados por el proceso de unificación sindical	Desafíos considerados por el entrevistado	1. Superar la vanidad, el orgullo y el ánimo de protagonismo de todos los actores del proceso / 2. Las diferencias ideológicas / 3. Las profundas diferencias en la historias de las organizaciones existentes / 4. Su incapacidad natural para tenerse confianza (entre dirigentes sindicales) / 5. Su incapacidad para organizarse y disciplinarse en el trabajo colectivo.	La formación y lo reivindicativo, lucha y mantenimiento de los programas.	Los intereses personales, desprenderse de lo que tienen, poder, "si es que lo tienen".	Lograr convencernos realmente a nosotros mismos que necesitamos unificarnos. Hasta ahora "nadie quiere aflojar" aunque se considera que la unificación es necesaria.	El desafío mayor es lograr vencer las diferencias. Otro es lograr el compromiso con los trabajadores. Otro es no abandonar la lucha internacional para mantener la participación lucha por los trabajadores y trabajadoras en el mundo.	Lograr superar problemas vinculados con las relaciones y el accionar de las personas dentro del movimiento sindical: vanidad, diferencias ideológicas, desconfianza, poder, diferencias históricas entre las organizaciones existentes. Otro punto señalado por una (1) persona es la formación y lo reivindicativo: el mantenimiento de los programas de lucha.
	Desconfianza entre la dirigencia sindical	Sí, implícita la explicación en sus respuestas anteriores.	Sí, lo que existe es dispersión de criterios que no genera confianza.	Sí, porque si no se supera no llegaremos a una unidad sincera.	Sí, esto es clave en cuanto se debe definir quién va a presidir la central unificada y hay desconfianza entre unos y otros.	Sí. Vinculado al primer desafío y a la falta de conexión de la dirigencia con la base.	Sí es considerado un desafío, se dan explicaciones como: se genera por la dispersión de criterios, si no se supera no se logrará una unidad sincera, que es clave que se supere para poder definir quién va a presidir la central unificada. Una (1) persona consideró este desafío más bien de las bases hacia la dirigencia, y que se presenta debido a la desconexión existente entre estas partes.
	Protagonismo individual	Sí, implícita la explicación en sus respuestas anteriores.	Sí, cada día es más necesaria la participación en equipo y superar el individualismo.	Sí y ahí es donde hablamos del relevo. Hay que dar paso, sin menospreciar la experiencia.	Sí, se deben hacer elecciones para el momento que se conforme una organización unificada. No hay centrales con poder de convocatoria.	Sí. Hace falta el trabajo colectivo para crear propuestas en beneficio de los trabajadores. Son momentos en que las aspiraciones personales, individuales, tienen que estar por debajo de lo que realmente necesitan los trabajadores.	Sí es un desafío, se presentan afirmaciones como: se hace necesaria la participación colectiva y el dar paso a generaciones de relevo sin menospreciar la experiencia.
	Historia de las organizaciones sindicales	Sí, implícita la explicación en sus respuestas anteriores.	No, porque el funcionamiento de las organizaciones sindicales ha sido sinónimo de éxito.	No, hay que rescatar la tradición de movimiento combativo y desprenderse de los vicios.	Sería una ventaja más bien si la historia tuviera vigencia, pero no la tiene.	Sí. Hay que verse precisamente en el espejo de las organizaciones sindicales y no repetir sus errores, que las debilitaron tanto.	La opiniones son diversas en cuanto a este tema: cuando es considerado como desafío se hace en términos de que el entendimiento entre centrales se vería comprometido. Cuando no es considerado como desafío se afirma que más bien sería algo a ser aprovechado, ya que las organizaciones cuentan con historias de éxito y que inclusive hay elementos de su práctica que podrán ser rescatados.
	Principios de libertad, autonomía, independencia y pluralismo del movimiento sindical frente a partidos, empleadores y gobierno	Sí, porque son elementos indispensables para el proceso de unificación.	Sí, porque desde todo nivel se busca intervenir la acción sindical, impedirla. Esto es un elemento que sucesivamente ha ido fracturando al movimiento sindical.	Sí, aunque son nuestra consigna, es un desafío mantenerlos.	Sí, por la relación del sindicalismo con elementos distintos a la defensa del movimiento de trabajadores.	Sí, pero es algo en lo que se ha ido avanzando a través de la organización de la lucha en las bases que se han dado cuenta que el proyecto político actual al que se han visto sometidas o al que apoyaban, sencillamente no les ha cubierto sus problemáticas.	Sí es reconocido como un desafío ante la vinculación del sindicalismo con entes que difieren de la lucha por los trabajadores y que han causado la fractura de movimiento sindical.

Tabla 81: Visión de los entrevistados de la ASI respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (b)

Código del entrevistado		5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	Conclusiones de las subdimensiones - Organización 5
5. Desafiosa ser afrontados por el proceso de unificación sindical	Diferencias políticas, doctrinarias e ideológicas	Sí, implícita la explicación en sus respuestas anteriores.	Sí, por ello es importante (una vez más) el tema de la formación sindical. El movimiento sindical se ha dejado penetrar por el poder de los partidos, en lugar de defender los derechos reales de los trabajadores.	Sí, los derechos de los trabajadores no tienen color político.	Es un desafío que no se ha logrado superar. Hay muchas diferencias ideológicas a pesar de los intentos por promulgar el pluralismo.	Sí. Todos tenemos derecho a pertenecer a una ideología, el problema está en que no debemos dejarnos manejar por ningún partido que nos lleve a desconocer los derechos de los trabajadores.	Sí es un desafío que se vincula al tema político / partidista, no se logra consolidar el pluralismo.
	Distribución de las cuotas de poder al final de un proceso de unificación	Es también un desafío. No es sencillo que la gente que ha tenido tanto poder en un momento determinado de la historia sepa ocupar un puesto de "soldado" en el proceso. Las personas quieren ocupar puestos de conducción y tienen que abrir paso a nuevas generaciones.	Sí, ya que se tendría que crear el espacio para la participación democrática y activa de todos los sectores, y eso es algo que ante la realidad actual se dificulta.	Implícito en su respuesta sobre desafíos.	Sí, cada quien va a tener la necesidad de tener su "parcela".	Sí. Ante tanta diversidad de criterio lo es. Dirección debe ser escogida por las bases.	Sí es un desafío, atado al tema de la dificultad para la asignación del poder debido a intereses personales, y ante la diversidad de criterios. Una (1) persona señaló que las bases deben encargarse de hacer la escogencia de la dirección.
	Patrimonio en activos fijos y disponibles de las organizaciones sindicales	Sí.	No debería serlo, cada organización mantendría lo que a sus afiliados pertenece.	Hay que enfrentarlo, no es de mayor trascendencia, son de los trabajadores.	Sí, aunque no se debería "tocar ese disco" por el momento para no complicar más las cosas.	Sí, porque algunos no piensan que eso es patrimonio de los trabajadores y no de individualidades.	Puede ser un desafío en la medida que no se reconozca que es patrimonio de los trabajadores y no de individualidades.
	Estructura sindical	Sí, para unificación es mucho mejor la constitución de sindicatos nacionales por ramas de industria.	Lo que debería hacerse es una serie de reformas en las que se defienda el derecho a organizarse (libertad sindical), y que además se logre organizar a los trabajadores fuera de la organización sindical, como las amas de casa.	No, eso es un tema de forma y el problema es de fondo.	No es un desafío, es una ventaja. Porque los trabajadores organizados según la LOTI lo que están es esperando nuestra voz de unificarnos para ellos responder. Después es que vendrán las ocasiones en que las organizaciones no confederadas y otros sindicatos busquen representación en el comité ejecutivo.	Sí. Es necesaria una estructura diferente. La estructura actual, específicamente los sindicatos de empresa, lo que hace es mantener la concepción patrimonial de algunos dirigentes sindicales sobre las organizaciones que lideran.	Las opiniones son diversas respecto a este tema: se le considera un desafío en cuanto la estructura actual ayuda a mantener concepciones patrimoniales sobre el sindicato y no es lo ideal para la unificación. Quienes no le consideran un desafío: afirman que hay temas más mediatos a ser atendidos como la incorporación de sectores como las amas de casa a la lucha sindical, que la problemática actual es de fondo y no de forma y que más bien la estructura actual es una ventaja.
	Los procedimientos para su legalización	Sí, va a ser muy difícil que el gobierno la legalice	Sí, ante la diversificación de criterios que ha habido en el tiempo y por la constitución de elementos sindicales que requieren una revisión.	Sí, dada la política gubernamental de no reconocer a los que no son sus aliados.	Sí sería un desafío.	Sí, sobre todo en los momentos actuales sería muy difícil que el Ministerio del Trabajo aceptara su registro.	El tema es reconocido como un desafío ante el gobierno actual y entes laborales que impedirían su legalización.

- **Visión de los entrevistados del MSL/FADESS**

Con excepción de los temas: disposición de individuos a plegarse con voluntad a la lucha sindical, flexibilización y voluntad política, todas las ideas señaladas por los entrevistados como desafíos para un proceso de unificación fueron previamente listadas en el estudio.

Cada uno de los desafíos se vinculan a la caracterización de quienes integran el movimiento sindical y al marco de individualidad y lucha por intereses personales en el cual se conforman sus relaciones: desconfianza que impide el debate y que proviene principalmente de las diferencias políticas, doctrinarias y el sectarismo; la necesidad de democratizar al movimiento sindical para que este encuentre nueva representación y se elimine el protagonismo individual, lo cual sería también una práctica que ayudaría a eliminar el desafío de la definición de las cuotas de poder; la existencia de clientelismo, dependencia e intereses personales por encima de los colectivos que ha transgredido principios reconocidos como claves para un proceso de unificación tales como la autonomía y el pluralismo; la existencia de la ideología como desafío en el marco de la partidización y la consideración de los activos sindicales como prebendas personales más que como propiedad de todos los trabajadores.

En cuanto a la estructura sindical actual, esta es definitivamente señalada como un desafío a ser superado, reconociéndose incluso al sindicato nacional por rama de industria como una solución a problemas como por ejemplo, el burocratismo.

La legalización de un movimiento sindical unificado es también en general un desafío ante la reacción que sobre esta posibilidad podría tener el gobierno actual.

La visión de los entrevistados del MSL / FADESS respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical, es presentada en las tablas de las siguientes páginas.

Tabla 82: Visión de los entrevistados del MSL / FADESS respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (a)

Código del entrevistado		6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	Conclusiones de las subdimensiones-Organización 6
5. Desafíos a ser afrontados por el proceso de unificación sindical	Desafíos considerados por el entrevistado	1. Las diferencias internas / 2. Poca capacidad para deponer cuotas de poder: colocarnos por encima de ello y abrir paso a que los trabajadores puedan decidir.	Dos principales: partidización, ya que partidizadas no es movimiento sindical, y flexibilización, porque no hay trabajo estable, es casi imposible mantenerlo.	Intereses personales, grupales, partidarios que atentan contra esto. Pero la realidad impone a la unificación ya que se mantiene la lucha y con ella nos mantenemos optimistas ante desafíos como éste.	1. Alcanzar que los individuos contribuyan de forma voluntaria un proceso como el de la unidad, en razón de un compromiso real con el sindicalismo / 2. Romper con el sectarismo.	1. Convencer a quienes son dirigentes hoy a que pongan sus cargos a la orden, porque no están legitimados / 2. Lograr en el debate un grado de sensatez y de voluntad política de todos los dirigentes / 3. Incentivar la participación del conjunto de trabajadores.	El principal desafío identificado es la anteposición de elementos individualistas: cuotas de poder y cargos, intereses personales, dificultad de que hayan personajes dispuestos a plegarse voluntariamente a la práctica sindical. Otros desafíos: diferencias internas, partidización, flexibilización, sectarismo, falta de sensatez y voluntad política entre los dirigentes y lograr la participación conjunta de todos los trabajadores.
	Desconfianza entre la dirigencia sindical	Si. Debe existir un espacio para el debate a fondo de los ejes estratégicos.	Es un desafío, no por los niveles de desconfianza en sí sino por la partidización. No conectan con las bases, salen a la palestra solos o cuando se les toca.	Si, pero cuando hay lucha la desconfianza se va debilitando.	Si. Esta desconfianza responde al sectarismo y a los intereses de tipo político en lugar de los intereses de los trabajadores.	Si es un desafío presente en el movimiento sindical venezolano.	Es reconocido como un desafío, por razones como: no permite el debate, se vincula a la partidización, al sectarismo e intereses políticos. Una (1) persona consideró que cuando hay lucha, esta desconfianza se va debilitando.
	Protagonismo individual	Si. Se debe dar paso a nuevo liderazgo en el movimiento sindical.	Siempre vas a tener figuras, por actuaciones o por intereses. Las individualidades hacen falta pero tiene que haber quien interprete y lleve a lo general.	Si, al igual que lo anterior, la lucha exige que temas como este se subordinen.	Si. Se han visto problemas con esto en eventos en los que se disputan la participación. Cada quien debe saber que nadie es dueño de nada en el movimiento sindical, y que cada quien debe tener su justo peso en el movimiento sindical.	Si existe y es un desafío, hay dirigentes "matándose" por hablar en televisión. Este protagonismo individual se combate es democratizando, porque se trata de la defensa de los derechos de todos los trabajadores. Para la conducción colectiva, los sindicatos, libres, sin intromisión de partidos ni de gobierno, deben elegir a los dirigentes sindicales.	Si es un desafío que debe ser superado: nuevo liderazgo, justo peso de cada quién dentro del movimiento sindical, democratización como vía para superarlo.
	Historia de las organizaciones sindicales	Si. Aunque hay que reconocerla, reconocer nuestras proveniencias y diferencias, respetarlas... y eso es un desafío. Hay que estar claros en que todos estamos unificados alrededor de un tema: la defensa de los derechos de los trabajadores.	No, debe tomarse en cuenta como experiencias no repetibles para que la unidad lo sea.	Si, porque de sus luchas iniciales a lo que son hoy ha habido desmejoras.	Si. Su caracterización es la dependencia con el Estado patrón, lo que desvirtuó sus prácticas y generó desconfianza a través de los años entre los trabajadores.	Si es un desafío, por ejemplo la CTV fue una de las conquistas más grandes del movimiento de trabajadores venezolanos, pero hoy en día es más bien un obstáculo porque perdió poder de convocatoria, cometió gravísimos errores. Por otro lado, la UNT se convirtió en un apéndice de Chávez, le cambiaron su carácter.	Si es considerado un desafío, aunque una (1) persona consideró más bien que no lo es sino que es un elemento a ser aprovechado para aprender de los errores. Quienes le consideraron un desafío señalaron: que hay que reconocerla y enfrentarla, que es un desafío porque la concepción que se tiene sobre éstas está desvirtuada, han desmejorado.
	Principios de libertad, autonomía, independencia y pluralismo del movimiento sindical frente a partidos, empleadores y gobierno	Si. Hay que desvincular el clientelismo que inclusive existe entre algunos sindicatos y los dueños de empresas por ejemplo.	Depende de los liderazgos y lo económico. No han sido educados para subsistir solos, y los liderazgos han sido secuestrados por los partidos.	Si, es algo que tenemos que lograr, que se vean los derechos colectivos de los trabajadores y no los individuales.	Si, vinculado a la respuesta anterior y a la Debilidad #1.	Ya respondida en explicaciones anteriores.	Si es considerado un desafío, por la existencia de clientelismo, dependencia, intereses personales por sobre los colectivos.

Tabla 83: Visión de los entrevistados del MSL / FADESS respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (b)

Código del entrevistado		6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 6
5. Desafíos a ser afrontados por el proceso de unificación sindical	Diferencias políticas, doctrinarias e ideológicas	Sí. Frente a la posibilidad de unirse por la defensa de los trabajadores a pesar de las ideologías hay mucho prejuicio.	Son un desafío dada la partidización.	Esto, insiste, es más bien una fortaleza, ya que el pensamiento único no es lo indicado.	Sí. Vinculado al tema de la desconfianza y al tema de la debilidad #1.	Ya respondida en explicaciones anteriores.	Es considerado como un desafío, aunque una (1) persona señaló que no lo es ya que el pensamiento único no es lo ideal.
	Distribución de las cuotas de poder al final de un proceso de unificación	Sí. Vinculado todo al desafío #2 que señaló.	Sí se ven como cuotas de poder por los dirigentes, sí. Si lo ven como la posibilidad de construcción de un movimiento que de respuesta, no tiene relevancia.	Sí, pero los trabajadores serían en democracia, quienes elegirían a dichos representantes.	Sí, vinculado a la 5.3. Aunque hay sectores del sindicalismo que parecen estar dando muestra de que serán los puntos neurálgicos de un posible proceso de unificación (Guayana y Polar actuando en FADESS)	Sí es un desafío porque se ha perdido poder de convocatoria. Parte de lo que se tiene que hacer es poner los cargos a la orden, y en segundo lugar tener la disposición de que la repartición del poder se haga por un proceso democrático en el que se legitime a los representantes de los trabajadores.	Sí es un desafío, superable si se incorpora la participación de los trabajadores en la definición de dichas cuotas.
	Patrimonio en activos fijos y disponibles de las organizaciones sindicales	Esto es relativo, si se unifica puede tenerse eso y más. No es necesariamente un desafío.	No sería problema, seguirán existiendo y se dará una consolidación real del patrimonio.	Todo eso debe ser unificado, son activos de la clase trabajadora.	No debería ser un problema, el problema son los intereses / prebendas que tienen los dirigentes sobre esos elementos.	Sí es un desafío pero mas sencillo, porque todos los bienes son de los trabajadores.	En general no es considerado un desafío o al menos no un desafío relevante, por consideraciones como: son bienes de los trabajadores, que si son considerados como prebendas individuales sí sería un problema.
	Estructura sindical	Sí. Nacional por rama de industria es lo ideal, ya que hay que simplificar la burocracia.	Es uno de los problemas, existen pequeños grupos, hay que ir a sindicatos por rama de industria, donde se discutan contratos marco, aunque se mantengan sindicatos por empresa y contratos por empresas también.	Sí, la corriente mundial es sindicato nacional por rama de industria. Sería favorable para la unificación, es necesario más bien.	Sí, la estructura actual alimenta el burocratismo.	Debe haber un modelo sindical distinto que fortalezca o promocióne la estructura de los sindicatos nacionales por rama de industria.	Sí es un desafío y se reconoce al sindicato nacional por rama de industria como una posibilidad que facilitaría el accionar sindical.
	Los procedimientos para su legalización	Sí ante el gobierno actual. Hay que lograr que la idea "prenda" en la base de los trabajadores.	Claro, por este gobierno, aunque tenemos una confederación y podríamos cambiarle el nombre y la estructura.	Sí, porque el gobierno no está legalizando sindicatos. Esto se lograría es con la movilización de fuerzas, de la lucha.	No es problema mediato como tal, el principal es que exista la necesidad, luego es que se piensa en la legalización.	Sí es un desafío, porque si el gobierno no es el que controla ese proceso, va a buscar sabotearlo.	En general es considerado un desafío ante el gobierno actual. Una (1) persona consideró que no es el problema mediato, sino que más bien el desafío es lograr que exista la necesidad de unificación.

- **Visión de los entrevistados de la CST/UTCCM**

Los desafíos listados por los entrevistados se vinculan a algunos que ya habían sido señalados por el estudio, entre ellos mencionan a los intereses individuales y grupales relacionados con el tema del poder y la política partidista, y las tendencias divisionistas. También la formación, la masificación del debate, el ponerse de acuerdo sobre un proyecto mínimo y el desmontar la burocracia sindical.

Ante ello se reconocen como desafío la desconfianza entre la dirigencia, a ser desmontada con debate, y el superar al protagonismo individual.

En lo que refiere a la historia de las organizaciones, se reconoce como desafío atado a la pérdida de credibilidad, aunque se resalta la necesidad de conocerla.

En contraparte, no existe consenso en cuanto a los principios de libertad, autonomía, independencia y pluralismo del movimiento sindical frente a partidos, empleadores y gobierno, presentando visiones que lo consideran como un desafío, otra que los señala como lo natural para estas organizaciones, una (1) que considera debería politizarse con la ideología dominante, una (1) que los reivindica más no los señala como desafío y una (1) que señala siempre ha existido su quebrantamiento.

También se reconoce como desafío el tema de las diferencias ideológicas, donde solo un (1) entrevistado lo considera parte de la pluralidad y uno (1) añade que siempre van a existir y deben ponerse de acuerdo en lo que los une.

En cuanto a la distribución de cuotas de poder y los patrimonios de las organizaciones se reconocen como desafíos, frente a los cuales los entrevistados realizan ciertas afirmaciones en cuanto a lo que debería ser la ruta o el tratamiento de los mismos, siendo tan disímiles entre sí que constituyen parte del mismo desafío.

En lo que respecta a la estructura tampoco se presenta un consenso, se reconoce como desafío, a excepción de un (1) entrevistado, pero se realizan algunas consideraciones particulares.

Lo mismo ocurre con el tema de la legalización, un grupo no lo reconoce como desafío mientras que otro lo identifica como un reto interno relacionado con la legitimación y respaldo por parte de las bases. Solo uno (1) hace referencia a la legalización en sí, sin presentarla como algo verdaderamente preocupante si se llegase a consolidar la unificación.

La visión de los entrevistados de la CST / UTCCM respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical, es presentada en las tablas de las siguientes páginas.

Tabla 84: Visión de los entrevistados de la CST / UTCCM respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (a)

Código entrevistado		7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 7
5. Desafíos a ser afrontados por el proceso de unificación sindical	Desafíos considerados por el entrevistado	1. Preparación, formación y entendimiento del papel que tienen los trabajadores unidos/ 2. Los problemas grupales partidistas, que hacen que existan liderazgos para sí mismos, buscando proyección individual.	1. El grande dominando al pequeño. El tema del poder/ 2. La confianza / 3. Intereses individuales y políticos.	1. Masificación del debate por la base, 340 municipios/ 2. Vencer tendencias divisionistas, sectarias.	1. El gran desafío es conquistar la unidad.	1. Ponernos de acuerdo sobre principios, un proyecto mínimo y una metodología para llegar a las bases.	Desmontar la burocracia sindical.	Se presentan diversos desafíos desde la visión de esta organización, entre ellos mencionan a los intereses individuales y grupales relacionados con el tema del poder y la política partidista; y las tendencias divisionistas. También se señalaron de manera no general: la formación, la masificación del debate, el ponerse de acuerdo sobre un proyecto mínimo y el desmontar la burocracia sindical.
	Desconfianza entre la dirigencia sindical	Implícito en respuesta sobre Desafíos.	Implícito en respuesta anterior.	Desafío pero es vencible con el debate y que predominen los valores señalados.	Sí, son elementos que afectan.	Sempre ha existido y más cuando no hay discusión. Se derrotó a con participación.	Sí. Esto se vincula con los intereses y mantenimiento de las perspectivas individuales.	Se reconoce como desafío siendo señalado por (2) entrevistados que se supera con el debate y la participación.
	Protagonismo individual	Implícito en respuesta sobre Desafíos.	Sí, hace mucho daño. Se interponen los caprichos individuales.	Sí, debería ser un protagonismo en igualdad de condiciones, horizontal.	Sí, son elementos que afectan.	Es la naturaleza narcisista del ser humano.	Sí, ya en respuesta anterior. Hace falta mayor humildad.	Se reconoce como desafío por todos los entrevistados de esta organización.
	Historia de las organizaciones sindicales	Sí, porque a veces hay una resistencia natural de cambiar o el amor por "lo mío". La CUTV utiliza su proceso histórico, sus niveles de resistencia en un momento, que ya no tiene que ver con la realidad, pero se viven de ese pasado; o la CTV, con el proceso de formación y desarrollo sindical que tuvo en el pasado, pero se acabó. A veces esas siglas prevalecen sobre la discusión y poder que deben tener los trabajadores. El mundo y las realidades son cambiantes.	No, debería servir, ser un insumo.	Sí, hay una realidad heterogénea.	No, de la historia se debería aprender	Debe conocerse y enseñarse.	Sí, lo que han hecho a lo largo de los años es lo que ha llevado a que los trabajadores no crean en ellas. Representan lo que llaman "burocracia sindical": perpetuación en los puestos sin ser elegidos por la base.	En cuanto a este tema se presentan dos posturas, aquellos que consideran que debería conocerse la historia y aprender de ella, y los que la reconocen como un desafío para la unificación, relacionado con el tema de la pérdida de credibilidad.
	Principios de libertad, autonomía, independencia y pluralismo del movimiento sindical frente a partidos, empleadores y gobierno	Sí, forma parte de un debate. El movimiento debe ser autónomo, sin que dicha autonomía atente contra el ser humano.	No es un desafío, es y debería ser lo natural. Son las bases de cualquier movimiento	Hay que politizarse con la ideología dominante.	Sempre ha sido así.	Las reivindica.	Sí, la libertad sindical, que tiene muchas aristas, pasa por la consolidación no nada más desde el punto de vista de la acción. Yo veo también que el movimiento sindical debe crear el andamiaje propio en el que cuente con áreas de formación, su propio financiamiento, áreas de recreación para los trabajadores y sus familias.	Dos (2) lo consideran como un desafío, uno (1) como lo natural para estas organizaciones, uno (1) piensa que debería politizarse con la ideología dominante, uno (1) los reivindica más no los señala como desafío y uno (1) considera que siempre ha existido.

Tabla 85: Visión de los entrevistados de la CST / UTCCM respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (b)

Código entrevistado		7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	Conclusiones de las subdimensiones - Organización 7
5. Desafíos a ser afrontados por el proceso de unificación sindical	Diferencias políticas, doctrinarias e ideológicas	Implícito en respuesta sobre Desafíos.	Implícito en respuestas anteriores, es un desafío.	Implícito en respuestas sobre desafíos.	Es parte de la pluralidad.	Sempre va a existir, inevitable. Debe discutirse, ponernos de acuerdo en lo que nos une.	Implícito en respuesta anterior.	Cuatro (4) entrevistados lo señalan como desafío, mientras que uno (1) lo considera parte de la pluralidad y uno (1) señala que siempre van a existir y deben ponerse de acuerdo en lo que los une.
	Distribución de las cuotas de poder al final de un proceso de unificación	Parte de lo que desvirtuó al movimiento sindical venezolano fue la creación de grandes cuotas de poder.	Implícito en respuesta 5.1.	Si, estamos venciendo, es un desafío que puede ser resultado con debate y con igualdad de condiciones, estamos encaminados.	De acuerdo al liderazgo y a la presencia. Debe ser proporcional y no igual.	Depende de la ruta. Si se realiza sobre intereses particulares si es un reto, de lo contrario se diluye.	Si, lo vincula a lo expuesto en 5.2 y 5.3. Es un tema que no debe anteponerse porque si no, no se llegará a nada. Lo más sencillo es que las Federaciones que somos más poderosas, tomemos la dirección de esa nueva central.	Tres (3) entrevistados lo señalan como desafío, uno (1) que depende de la ruta y la consideración de los intereses de los trabajadores, uno (1) que se resolverá de manera proporcional y uno (1) que es un tema que se resuelve con la toma de la dirección por parte de las Federaciones más poderosas.
	Patrimonio en activos fijos y disponibles de las organizaciones sindicales	No, porque debería formar parte del patrimonio colectivo. Un ejemplo de ello es la Federación de Trabajadores Petroleros al crear una estructura unificada.	Si, evita la unidad.	Deben crearse fórmulas transicionales, no puede ser de un día para otro.	No debería ser un factor que perturbe la unidad, es ponerse de acuerdo e integrar los bienes.	Nunca se pierde. La unidad es un gran proyecto.	Se supone que todas las Federaciones deben tener al día el inventario de los activos, para ver cómo todos ellos podrían enriquecer en una central, la autonomía del movimiento sindical.	Cuatro (4) entrevistados no lo consideran un desafío, mientras que (1) señala que deben crearse mecanismos transicionales para el cambio y uno (1) si lo visualiza como un factor que evita la unidad.
	Estructura sindical	Si porque cada quién tiene una estructura diferente y una visión diferente que tiene que ser un proceso de unificación. Depende de la concepción e ideología.	No, se está respetando como es actualmente. En la UNT nadie era jefe y no funcionó.	Estamos trabajando para eso, algo más participativo y más democrático. Horizontalidad.	No, debería darse un modelo mixto.	Se está discutiendo. Dicha discusión arrojará decisiones al respecto, el diagnóstico lo dirá.	Si, construir demasiadas organizaciones lo que hace es debilitar al movimiento.	No hay un consenso en cuanto al tema de la estructura, tres (3) indican que si es un desafío, uno (1) señala que se está respetando tal cual es, uno (1) que debería darse un modelo mixto y uno (1) que se realizará un diagnóstico que arrojará respuestas en este sentido.
	Los procedimientos para su legalización	No, aquí hay libertad de organización.	Si, es un desafío porque es importante la participación de las bases, porque pasa por las elecciones y la conformación de una estructura rectora.	Hasta ahora va encaminada, inclusive se construye una nueva LOT.	No, depende del Estado. En los últimos años se crearon nuevos sindicatos, ello es una prueba.	Implícito en sus respuesta sobre Desafíos. Es un reto, pero cuando vean al trabajador unido, caerá por su propio peso.	No, el desafío sería legitimarla, es necesario el voto de los trabajadores y trabajadoras de este país.	Tres (3) entrevistados no lo consideran un desafío, dos (2) que si lo es pero a nivel interno al requerir la participación de las bases, y uno (1) que si es un desafío que se superará cuando con el trabajador unido.

- **Visión de los entrevistados del círculo de especialistas**

Los principales desafíos identificados se relacionan con los enlistados en el estudio, se mencionan el reconocimiento de la situación y el tener la voluntad para llevar a cabo el proceso de unificación, superando el inmediatismo, el personalismo, los intereses personales y partidistas, el hacer respetar la libertad sindical, contemplar la participación de las bases, constituir una agenda común y compartida y conformar una nueva estructura y principios.

De esta forma se reconocen los listados como tales, coincidiendo la opinión de los especialistas con lo planteado en el marco teórico y marco contextual respecto a: la desconfianza entre la dirigencia, superar el protagonismo individual, la historia de las organizaciones sindicales, las diferencias políticas, doctrinarias e ideológicas, la distribución de las cuotas de poder al final de un proceso de unificación y el patrimonio en activos fijos y disponibles de las organizaciones sindicales (con dos excepciones).

En cuanto a la estructura sindical actual se reconoce como desafío, considerando como propuestas la constitución de sindicatos nacionales por rama de industria y la creación de equipos de trabajo.

Asimismo, para la mayoría de los especialistas representaría un reto la legalización de ser conformada una central unificada, ello por los procedimientos que establece el Estado y sus instancias. Sin embargo, resalta la opinión de un (1) especialista señala que es más difícil su legitimación como paso prioritario.

La visión de los entrevistados del círculo de especialistas respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical, es presentada en las tablas de las siguientes páginas.

Tabla 86: Visión de los entrevistados del círculo de especialistas respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (a)

Código entrevistado		8.1	8.2	8.3	8.4	8.5	8.6	8.7	8.8	8.9	8.10	Conclusiones de las subdimensiones-Organización 8
5. Desafíos a ser afrontados por el proceso de unificación sindical	Desafíos considerados por el entrevistado	Además de lo ya señalado: superar el inmediatismo, el personalismo, el sectarismo y los odios.	Que la dirigencia sindical debe entender el tiempo de minusvalía sindical -> debe reconocer su problema para poder emprender un cambio. Lo primero para poder actuar es reconocer que se tiene un problema. Sucede que hay gente que se resiste a pensar que el movimiento sindical venezolano está atravesando una crisis.	1. Todos quieren ser jefes / 2. Se rodean de sí mismos / 3. No hay voluntad / 4. Quien tiene ideas no es considerado / 5. Idiosincrasia / 6. Visión del sindicalismo, sindicalismo insólito.	1. Superar la legislación laboral. Crear una que respete la libertad sindical.		Comprender que debe ser desde las bases y no sobre agendas políticas que se debe adelantar en la unificación.	1. Superar el sectarismo y la división por causas ideológicas y políticas.	La resistencia individual por razones como los privilegios materiales y económicos.	1. Superación de esta coyuntura política.	1. Intereses de poder / 2. Voluntad política / 3. Agenda común y compartida / 4. Refundar desde las bases / 5. Nueva estructura / 6. Nuevos principios.	Entre los desafíos señalados se encuentra el reconocimiento de la situación y el tener la voluntad para llevarla a cabo, superando el inmediatismo, el personalismo, los intereses personales y partidistas. También el hacer respetar la libertad sindical, contemplar la participación de las bases, constituir una agenda común y compartida y conformar una nueva estructura y principios.
	Desconfianza entre la dirigencia sindical	Es un desafío porque hay demasiada historia por detrás, demasiadas zancadillas entre unos y otros y en algunos casos no es una tarea nada fácil. Por esa razón, es indispensable que sea un proceso que se dé con la incorporación de dirigentes jóvenes que no han tenido posiciones protagónicas en el pasado.	No considera que exista desconfianza, sino visiones distintas de ver el mundo.	Sí. La confianza nace cuando se tenga a las personas concretas.	Sí, porque cuando creamos diversidad de organizaciones, sindicales, allí hay intereses políticos y económicos. El principal obstáculo es que los dirigentes se niegan a renunciar a esos intereses.	Desafío	Sí, porque hay historias y de ellas se generan las desconfianzas.	Sí, es un reto	Sí. Es natural que a lo humano exista desconfianza, pero otro ámbito es en lo político y los intereses grupales que de ello se desprende.	Sí, tiene que abordarse.	Claro que existe, deben reunirse.	Se reconoce como un desafío siendo relacionado con la historia de los mismos y con los intereses económicos y políticos. Solo un (1) especialista considera que no existe sino visiones distintas del mundo.
	Protagonismo individual	Es un desafío porque es una conducta muy introyectada en el comportamiento de la dirigencia, no solamente la sindical, por lo demás. El deseo de protagonismo es una limitante muy grande para adelantar las acciones; por ejemplo, los actos de masas son pesadísimos porque debe dársele cabida a todos los dirigentes porque de lo contrario se sentirían ofendidos.	Es un mal que lamentablemente no se va a poder superar, lo que debe haber es un cambio generacional	Implícito en las respuestas anteriores.	Indudablemente. Si no piensas en el colectivo es imposible, no hay proceso de unificación.	Desafío	Sí, y no solo en Venezuela, sino que existe de forma generalizada falta de renovación del liderazgo del movimiento sindical. El liderazgo de siempre tiene que apartarse para poder llevar adelante un proceso como este.	Sí, es necesario reconstruir el liderazgo desde las bases.	Sí. Yes complicado porque tiene que ver con la naturaleza propia del ser humano. Disputa por el liderazgo de las masas es lo que priva. Es difícil de que desaparezca esta problemática.	Sí, está mal entendido, se trata de asumir una responsabilidad. Llevar propuestas. El protagonismo es inevitable. Se requiere la madurez política para entender y que la intención desmedida no interfiera los principales objetivos.	Es un problema generalizado, se necesita un cambio de paradigma.	Se presenta como un desafío, señalando que debe existir un liderazgo, tema asociado por algunos especialistas con la necesidad de un relevo generacional, un cambio de paradigma y madurez política para asumirlo.
	Historia de las organizaciones sindicales	Es un desafío su aceptación cuando trae comportamientos cuestionados por las otras organizaciones. En otro sentido, la unificación no puede significar borrar la historia de cada una (no entiendo bien el sentido de la pregunta)	Se vincula a la última idea del punto anterior: se hace necesario un cambio generacional, nuevas caras, un proceso que dé la impresión de que el movimiento sindical ciertamente se está refundando.	Sí, la historia hay que saberla.	Sí, tiene relación con lo anterior.	Desafío	Sí. Están desgastadas y prácticamente no cuentan con la legitimidad necesaria.	Ya pasó, lo demás esta por construirse. El desafío está en conocerla.	Sí. Ya comentaba la pérdida de representatividad de las centrales sindicales y el apoyo que ha perdido debido a ello.	Sí, implícita la explicación en sus respuestas anteriores.	Han sido las principales gestoras de su colapso.	Se reconoce como un desafío dada la falta de credibilidad
	Principios de libertad, autonomía, independencia y pluralismo del movimiento sindical frente a partidos, empleadores y gobierno	Implícito en respuestas anteriores	Sí es un desafío a ser superado.	Sí, aunque en muchos países como Alemania, que tiene un movimiento poderoso, nunca han tenido autonomía.	Sí, indudablemente. Tú tienes que pelear con el gobierno para que te respete tu libertad sindical.	Desafío	Sí, ya que todos hablan de ello, pero la autonomía termina siendo algo muy relativo.	Sí, es el gran reto.	Sí. Es algo determinante lograr defenderlos, y hoy es todo un desafío ante todo lo que hemos venido conversando.	Sí, los valores tienen que estar internalizados, es una necesidad..	Deben basarse en estos principios y luego lidiar con los actores.	Los especialistas lo consideran un desafío, señalan a estos principios como claves, naturales del movimiento sindical.

Tabla 87: Visión de los entrevistados del círculo de especialistas respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (b)

Código entrevistado		8.1	8.2	8.3	8.4	8.5	8.6	8.7	8.8	8.9	8.10	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 8
5. Desafiosa ser afrontados por el proceso de unificación sindical	Diferencias políticas, doctrinarias e ideológicas	Implícito en respuestas anteriores	Si es un desafío, porque hay gente que cree que el movimiento sindical debe estar plegado a una corriente ideológica, que puede castrar lo que es la lucha de los trabajadores. Por ejemplo, si no se entiende que la lucha de los trabajadores van mucho más allá de las concepciones ideológicas, partidistas o de creencias hasta religiosas, no se puede luchar bien.	Si, un neoliberal con un marxista.	Si, no puede haber movimiento sindical afecto al gobierno. Tiene que ser opuesto al gobierno. Un sindicato no puede ser patrono.	Desafío	Si. Pesan, habría que dejarlas de un lado pero ello cuesta y se ve reflejado en lo que sucede a nivel mundial y regional.	Implícito en respuesta sobre desafíos.	Si. Existe competencia por el liderazgo sindical y ello se ve afectado por la posición política que tome quienes lo ansian.	Si, son un traba, radicalizada en Venezuela. Las pautas de trabajo están marcadas por ideología.	Si, ya que no obedece a una ideología sindical sino a las de partidos políticos.	Se presenta como un desafío a ser superado, que según los especialistas va desde tener diferentes formas de pensar hasta la radicalización evidenciada en Venezuela que implica politización y apego a partidos.
	Distribución de las cuotas de poder al final de un proceso de unificación	El problema será que los cargos se reducen y que la lista de dirigentes será menor y así como eso ha sido un impedimento para la creación de sindicatos nacionales o por rama, algo similar puede ocurrir con la unificación.	Uno de los dolores de cabeza es que hay personas que están cuidando activos que no son de ellos sino de los trabajadores. Para superarlo, todos tienen que pasar por un proceso de elecciones, de relegitimación frente a los trabajadores, frente a la sociedad y la gente que quede electa será la responsable de administrar todos los bienes.	Claro, las van a perseguir siempre.	No, eso lo definen las bases. Ellos deciden quiénes deben ser sus verdaderos líderes.	Desafío	Si. Aunque sería obviado si el proceso se hiciera por las bases. Una renovación total, promovida por las bases.	Debería ser producto de una negociación, ser discutido.	Si es un desafío, vinculado a la 5.1. Cada quien busca mantener prebendas de las posiciones que mantiene, por lo que la conducción colectiva sería muy difícil de alcanzar.	Es necesario y resolverlo es un reto.	Hay temor de perder parcelas de poder, pero estas existen solo en la imaginación de los actores. No tienen poder porque no tienen capacidad, incidencia.	Se presenta como un desafío desde el punto de vista de los especialistas, que deberá ser resuelto con la participación de las bases.
	Patrimonio en activos fijos y disponibles de las organizaciones sindicales	Ese es un asunto muy delicado, de los más difíciles de resolver probablemente. Aquellos que tengan más activos pretenderán ser retribuidos con más poder y eso habrá de generar sin duda dificultades para su resolución.	La respuesta está contenida en la anterior. Aunque la posibilidad de superar ambos desafíos está es en primero elegir el nuevo liderazgo sindical.	Esto no es problema, se harán acuerdos con abogados.	Si, es un desafío que se ha mantenido a lo largo del tiempo. Una de las razones por las que no se da la unificación.	Desafío	Si, es un desafío grande.	Si, el magisterio es un ejemplo de ello y porqué no se unen.	No, porque en realidad hoy, las condiciones en estos términos son precarias, prácticamente no tienen nada. Además no se trata de apropiarse de un botín.	Siempre es un problema	Es un obstáculo en la cabeza de la dirigencia.	Se señala por ocho (8) especialistas como un desafío, mientras uno (1) indica que no existen verdaderos patrimonios actualmente y uno (1) que no lo es porque puede resolverse por vías legales.
	Estructura sindical	En principio no considero que sea un obstáculo. No considero que sería conveniente partir de cero. El desafío podría ser por lo señalado en el punto 5.7	Si es un desafío, el sindicato nacional por rama de industria, es por lo que hemos venido luchando, ya que agilita la comunicación y la lucha.	Ya no hay industria. Depende del modelo que se vaya a proponer. Tienen que haber sindicatos con equipos.	Sería muy bueno por rama de industria porque evitaría la fragmentación pero podría llevar a la falta de democracia dentro de la organización sindical. Depende del punto por donde se vea.	Desafío	Si.	Son una herencia de la estructura legal, debe ser superada, sindicatos por nacionales por rama de industria.	Si. Es básico un cambio en este concepto para poder desarrollar un nuevo modelo sindical en Venezuela.	Los sindicatos por rama de industria son una expresión de unidad. Debería ser una de las metas.	Debe transformarse. Sindicatos por rama de industria. Desde abajo, trabajo de base.	Nueve (9) de los diez (10) especialistas señalan que constituye un desafío. De estos, cinco (5) mencionan a los sindicatos por rama de industria como un mejor modelo y (1) se inclina por un sindicalismo organizado por equipos alegando que no hay industria actualmente.
	Los procedimientos para su legalización	Posiblemente, en la medida en que esté conformada mayoritariamente por organizaciones sindicales luchando por la autonomía y la libertad sindical encontrará muchos tropiezos para lograr su legalización, pero no es imposible.	Si es un desafío, por ejemplo el CNE, que se constituye como una alcabala.	Si, por el CNE y porque lo tendría que reconocer la asamblea.	Con este gobierno es un desafío	Desafío	Si, vinculado a lo anterior	Si, por la partidización exagerada del Ministerio del Trabajo.	Si. Vinculada la explicación a la Amenaza #2 en Venezuela.	Si, es un reto, requiere el reconocimiento por parte del Estado.	Es lo de menos, "te legitimas y luego ves como te fundas".	Para la mayoría de los especialistas representaría un reto, ello por los procedimientos que establece el Estado y sus instancias. Apesar de ello, un (1) especialista señala que es más difícil su legitimación como paso prioritario.

a.6) Visión de los entrevistados acerca de los movimientos que afirman ser de unificación ya existentes en Venezuela

A continuación se presentan las tablas que contienen el vaciado de la información referida a la sexta dimensión de la variable en estudio, dada por los entrevistados dentro de cada una de las organizaciones consideradas.

- **Visión de los entrevistados de la CTV**

Se reconocen como iniciativas de unificación existentes en la actualidad a la del MSL-FADESS, atribuyéndole como aspecto positivo el que constituyen un primer paso hacia su consolidación con acciones de calle exitosas; la unidad de acción entre la CTV, la CGT y CODESA, quienes realizaron una movilización el primero de mayo, y la CTV de manera individual, mencionada como garante de la unidad de los trabajadores.

No son reconocidas la UNT, CST, FSBT y la UTCCM por su estrecha vinculación con las tendencias político-partidistas del gobierno actual, destacando el tema de la autonomía como valor imprescindible. Asimismo, existe una postura que afirma que la CTV es la única con carácter plural y que está legalmente constituida.

La visión de los entrevistados de la CTV respecto a los movimientos que afirman ser de unificación ya existentes en Venezuela, es presentada en la tabla de la siguiente página.

Tabla 88: Visión de los entrevistados de la CTV respecto a los movimientos que afirman ser de unificación ya existentes en Venezuela

Código entrevistado		1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 1
6. Referencias a los movimientos ya conformados en Venezuela	Iniciativas de unificación que reconoce	La CTV es la única.	FADESS los espacios intergremiales y dentro de los sectores como el de la salud.	MSL y FADESS son las únicas iniciativas serias.	La unidad de acción de la CTV, CODESA y CGT.	MSL y FADESS	FADESS y MSL	MSL y FADESS	Se señala en su mayoría al MSL y FADESS como iniciativas de unificación reconocidas. Un entrevistado considera a la CTV y otro a la unidad de acción entre ésta última, CODESA y la CGT.
	Críticas, logros e impacto de iniciativas reconocidas	Ha garantizado y garantiza la unificación de diferentes sectores del movimiento sindical.	Calificadas como muy burocráticas, aunque son espacios importantes para la organización de la lucha por los trabajadores. Son espacios que refresca entre los trabajadores la posibilidad de tener sindicatos orientados a la lucha y resolución de conflictos.	Encarnan la concepción de una verdadera dirección sindical. La libertad de Rubén González es precisamente un logro, además los niveles de movilización, por ejemplo la marcha del 1ro de Mayo.	Su mayor logro fue la marcha del primero de Mayo.	Son la concreción de las iniciativas, siguen trabajando por ello. Tienen que seguir atrayendo a mas sectores.	Se constituyen como un punto de referencia con gente que proviene de distintas experiencias y posiciones políticas. Cuentan además con un programa mínimo y con la presencia de la necesidad de construir la unidad del movimiento sindical venezolano.	Implícitas en fortaleza #2 en el ámbito nacional.	En cuanto al FADESS y al MSL se señalan como un primer paso positivo, con resultados en acciones de calle. En lo que respecta a la CTV es señalada por un entrevistado como garante de la unidad de los trabajadores; y a la unidad de acción entre ésta, CODESA y CGT se le atribuye como logro la unidad acción demostrada el Primero de Mayo.
	Razones por las que no reconoce alguna(s) de las listadas en el estudio	Ningún factor diferente a la CTV representa la unificación porque no representan la pluralidad como lo hace ésta.	UNETE/ FSBT- nacen como defensoras del gobierno y no de los trabajadores.	1. Estado venezolano considera que el mejor sindicato es el que no existe. UNT tuvo posibilidad pero no la legalizaron / 2. Son políticas para frenar el desarrollo del movimiento sindical / 3. Son organizaciones patronales -> defienden el proceso revolucionario.	Las demás no están constituidas ni reconocidas. Sus dirigentes pertenecieron a la CTV, inclusive los convocaron a congresos y a elecciones pero no participaron.	1. La UNT y la CST imponen afirmar una política pro-gobierno. Lleva tres años intentando conformarse. Contradicción diaria dadas las malas condiciones laborales existentes.	No tienen perspectiva y están vinculadas al Estado lo cual las deja sin factibilidad.	Al contrario de representar organizaciones de unificación, la UNT, la CST se conformaron como instituciones separadas y a las que el gobierno no ha prestado siquiera la atención debida.	No se reconocen a la CST, FSBT y UNT al ser señaladas como iniciativas que nacen con el apadrinamiento del gobierno para debilitar al movimiento sindical. Asimismo, un entrevistado no considera ninguna otra que no sea la CTV porque alega no tienen su carácter plural. En esa misma línea otro no reconoce a las ajenas a la CTV por no estar reconocidas.

Se reconocen como iniciativas de unificación existentes en la actualidad a la del MSL-FADESS, atribuyéndole como aspecto positivo el que constituyen un primer paso hacia su consolidación con acciones de calle exitosas; la unidad de acción entre la CTV, la CGT y CODESA, quienes realizaron una movilización el primero de mayo, y la CTV de manera individual, mencionada como garante de la unidad de los trabajadores.

No son reconocidas la UNT, CST, FSBT y la UTCCM por su estrecha vinculación con las tendencias político-partidistas del gobierno actual, destacando el tema de la autonomía como valor imprescindible. Asimismo, existe una postura que afirma que la CTV es la única con carácter plural y que está legalmente constituida.

- **Visión de los entrevistados de la UNT / CUTV**

A la última idea presentada en la dimensión anterior, se suma el reconocimiento que se da en esta a la UNT como única iniciativa de unificación y al hecho señalado como crítica de que necesita consolidar su legitimación.

La UNT se diferencia según las ideas de los entrevistados de otras iniciativas que se hacen llamar de unificación, en que agrupa a la mayoría de los trabajadores, se encuentra en casi todos los estados y ha trabajado por la concientización y formación de los trabajadores.

Las demás organizaciones no son reconocidas como de unificación ya que son tildadas de mantener intereses políticos y partidistas más que de los trabajadores.

La visión de los entrevistados de la UNT / CUTV respecto a los movimientos que afirman ser de unificación ya existentes en Venezuela, es presentada en la tabla de la siguiente página.

Tabla 89: Visión de los entrevistados de la UNT / CUTV respecto a los movimientos que afirman ser de unificación ya existentes en Venezuela

Código del entrevistado		2.1	2.2.	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 2
6. Referencias a los movimientos ya conformados en Venezuela	Iniciativas de unificación que reconoce	UNT.	UNT.	UNT. Aunque considera más bien que las iniciativas están en las posiciones asumidas por ejemplo, en la lucha por la libertad de Rubén González, donde las diferencias ideológicas no importaron, sino la defensa de un miembro de los trabajadores.	UNT.	UNT.	UNT.	UNT.	Se reconoce a la UNT como principal iniciativa de unificación. Una (1) persona consideró que estas iniciativas se encuentran además en las acciones que se dan en conjunto por la defensa de los trabajadores.
	Críticas, logros e impacto de iniciativas reconocidas	Hemos avanzado bastante haciendo a la gente consiente, que reaccione ante lo ocurrido estos últimos doce años. Es la central mayoritaria, se ha tardado demasiado en su proceso de legitimación, infiltrados. Han contribuido a solventar los problemas de la clase trabajadora del país. También ha trabajado en la formación, falta la tapa del frasco.	Ya nombró los logros en Fortaleza #1 del ámbito nacional.	En las luchas e inclusive en la UNT, existe personalismo, es algo que hay que erradicar.	Es la única central que se encuentra en casi todos los estados, inclusive movimientos que no son de la UNT nos ven como los más importantes.	Agrupar a la mayoría y tiene representación internacional. Hace el llamado a todas las corrientes pero que estas se sometan a los intereses de los trabajadores. Su limitación es el sectarismo entre los grandes dirigentes que la conformaron en un principio. División y retirada de varias corrientes que han dividido.	Razones implícitas en respuestas anteriores.	Hay que fortalecerla, conquistar nuevos sindicatos. Es unitaria porque comprende varias corrientes.	Logros e impacto de la UNT: concientización y formación de los trabajadores, central que agrupa a la mayoría de los trabajadores, se encuentra en casi todos los estados. Críticas: sectarismo, división, debe conquistar otros sindicatos, necesita consolidar su legitimación.
	Razones por las que no reconoce alguna(s) de las listadas en el estudio	CST/ UTOCOM / FSBT/ FADESS/ MSL. - No hay otra. No están atendiendo a las necesidades en las regiones y Estados. Ejemplo: Trujillo.	CST/ UTOCOM / FSBT/ FADESS/ MSL. - No es que no se les reconozca, el problema es que no están haciendo bien su trabajo, unidad la buscan solo a nivel de cúpulas y de forma impuesta.	CST/ UTOCOM / FSBT/ FADESS/ MSL. - Porque la unidad debe ser en la acción, y estas nos dan respuesta a los trabajadores.	CST/ UTOCOM / FSBT/ FADESS/ MSL. - Son organismos que tienen es un proyecto político y no sindical, y son producto tan solo de una circunstancia.	CST/ UTOCOM / FSBT/ FADESS/ MSL. - La etiqueta se las auto-colocan, pero en el fondo son instituciones creadas para llenar una necesidad en un momento. Se ponen al servicio de sectores.	MSL y FADESS son estructura cuyos protagonistas tienen una misión política. CST: tiene una posición gubernamental, no han acudido a las bases. No ha tenido vida.	CST: Rendida a intereses gubernamentales, transgrediendo la independencia-autonomía sindical. FADESS movimiento de oposición disfrazado con consignas y reivindicaciones sentidas.	En general, se afirma que no son más que representaciones partidistas y no para los trabajadores. Su misión es fundamentalmente de carácter político.

- **Visión de los entrevistados de CODESA**

Solo es reconocida la unidad entre CTV, CODESA y CGT por un (1) entrevistado y sin embargo, es una iniciativa criticada por los otros entrevistados en cuanto quiénes la integran no logran el consenso respecto a su unión.

En consecuencia, los logros son apenas señalados por un (1) de los entrevistados quien luego los opaca al señalar la misma crítica dada por el resto de los entrevistados: las acciones realizadas no tienen un verdadero impacto y las organizaciones participantes no alcanzan un verdadero consenso.

El resto de iniciativas de unificación que no fueron reconocidas como tal, CST, UNT, FADESS, FSBT y MSL, son señaladas como organismos o movimientos plegados a la problemática sindical de siempre y al hecho de que muchos de sus integrantes no han sido siquiera sindicalistas alguna vez en su vida.

En conclusión se obtiene que no existe según los entrevistados alguna representación cierta o significativa de algún intento por la unificación sindical en Venezuela.

Lo señalado por los entrevistados de CODESA respecto a los movimientos que afirman ser de unificación ya existentes en Venezuela, es presentado en la tabla de la siguiente página.

Tabla 90: Visión de los entrevistados de CODESA respecto a los movimientos que afirman ser de unificación ya existentes en Venezuela

Código del entrevistado		3.1	3.2	3.3	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 3
6. Referencias a los movimientos ya conformados en Venezuela	Iniciativas de unificación que reconoce	No existen iniciativas del movimiento sindical. Se han hecho reuniones muy leves, pero con el fin de enfrentar cualquier escoyo por parte del Estado en su intento por violar derechos laborales (convenios), allí si ha funcionado la unificación.	La unidad entre CTV, CODESA Y CGT.	No existen iniciativas del movimiento sindical. Se han hecho reuniones muy leves, pero con el fin de enfrentar cualquier escoyo por parte del Estado en su intento por violar derechos laborales (convenios), allí si ha funcionado la unificación.	Mientras que una (1) persona reconoció la unidad entre CTV, CODESA y CGT, dos (2) personas no reconocieron ninguna, afirmando inclusive que una de las centrales entre CTV y CGT "no quiere aflojar".
	Críticas, logros e impacto de iniciativas reconocidas	No las define pues considera que han sido en acciones muy puntuales en las que ha existido unión.	Han realizado mesas de trabajo, talleres inclusive con la UNT y la CUTV, pero no pasan de allí, un trabajo conjunto pero no la unión real, ninguno quiere dar su brazo a torcer, todas quieren estar arriba.	No las define pues considera que han sido en acciones muy puntuales en las que ha existido unión.	En general no se señalan logros, sino críticas: las acciones realizadas son muy puntuales y ninguna de las organizaciones participantes quiere ceder.
	Razones por las que no reconoce alguna(s) de las listadas en el estudio	Están llenas de vicios como el protagonismo individual. Los trabajadores no conocen a muchos dirigentes, aunque son muy preparados.	No conoce al FADESS El MSL está conformado por los mismos dirigentes que estaban en la CTV UNT y ASI, es uno más, no es la unión. La UNT nace con la gente que sale de la CTV y algunos de sus Coordinadores Nacionales nunca fueron dirigentes sindicales, como Marcela Máspero. La FSBT y la CST salen de la UNT, no es unión, son más organizaciones.	Están llenas de vicios como el protagonismo individual (énfasis en MSL y FADESS, personas que están en la CTV). Los trabajadores no conocen a muchos dirigentes, aunque son muy preparados.	Todas, CST, UNT, FADESS, MSL, FSBT son organizaciones que no representan la unión sino que representan los mismos vicios de siempre. Algunos de sus dirigentes nunca fueron dirigentes sindicales y los trabajadores no los conocen.

- **Visión de los entrevistados de la CGT**

Se reconoce el acuerdo entre la CGT, CODESA y la CTV como una iniciativa de unificación existente actualmente, señalando como aspecto positivo de la misma el que logra contrarrestar la situación de crisis, aunque aún le falta capacidad de movilización. También se hace referencia al FADESS con la misma crítica.

Asimismo, se lista a La Coordinadora Sindical Andina, señalando que permite a la CTV y a la CGT hacer un trabajo conjunto, considerando como aspecto positivo el que respeta a las organizaciones ya constituidas, al no buscar acabar con ellas.

Finalmente, se presenta una postura que afirma que todas las iniciativas tienen algo de unificación, criticando que no tienen el respaldo de las bases por lo que no concretarán ningún logro.

La no consideración de otras iniciativas está relacionada con el que no están constituidas en el derecho (CST-UTDCCM, FSBT, UNT), buscan acabar con la CTV (MSL-FADESS) y no tienen el respaldo de las bases (todas).

La visión de los entrevistados de la CGT respecto a los movimientos que afirman ser de unificación ya existentes en Venezuela, es presentada en la tabla de la siguiente página.

Tabla 91: Visión de los entrevistados de la CGT respecto a los movimientos que afirman ser de unificación ya existentes en Venezuela

Código entrevistado		4.1	4.2	4.3	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 4
6. Referencias a los movimientos ya conformados en Venezuela	Iniciativas de unificación que reconoce	El acuerdo CGT/ CODESA/ CTV. FADESS	. La Coordinadora Sindical Andina que permite a la CTV y a la CGT hacer un trabajo conjunto.	Todas son iniciativas.	No se presenta una opinión común en cuanto a iniciativas identificadas. Se menciona el acuerdo entre la CGT, CODESA y la CTV, al FADESS, a la Coordinadora Sindical Andina, e inclusive una (1) persona señala que actualmente todas son iniciativas.
	Críticas, logro de impacto de iniciativas reconocidas	Son movimientos que no tienen ni padre ni madre, cuesta movilizarse; sin embargo son iniciativas que ayudan a contrarrestar la situación de crisis del movimiento sindical.	Buscan la unidad sin buscar la necesidad de acabar con otra organización (como la CTV). Respeto y reconocimiento a lo que existe.	No llegarían a ningún lugar porque le hace falta la base.	En cuanto a las críticas de las iniciativas señaladas un (1) entrevistado señala que la principal es que no tienen el respaldo de las bases y uno (1) que les cuesta movilizarse. Asimismo, dos (2) de los entrevistados visualiza aspectos positivos: uno (1) señalando el respeto y el reconocimiento a las organizaciones ya existentes y uno (1) como posible modo de contrarrestar la situación de crisis del movimiento sindical.
	Razones por las que no reconoce alguna(s) de las listadas en el estudio	CST/ FSBT/ UNT tienen que ser atraídos a la unificación ya que no existen en el derecho.	FADESS/ MSL/ FSBT/ UNT/ CST - claro que son iniciativas, la crítica es que buscan acabar con la CTV, buscan que no existan las centrales.	Implícito en sus respuestas anteriores.	En relación al no reconocimiento de las iniciativas las opiniones tampoco son homogéneas. Una (1) persona señaló que la CST, FSBT y la UNT no existen en el derecho y deberían integrarse a la unificación, una (1) que estas tres, el FADESS y el MSL buscan acabar con la CTV, mientras que una (1) mantiene su opinión de que ninguna cuenta con el respaldo de las bases.

- **Visión de los entrevistados de ASI**

MSL, FADESS y ASI fueron consideradas como organizaciones representantes de la unificación sindical en Venezuela, estas han trabajado por la formación sindical, han conquistado espacios sindicales como Guayana y el sector petrolero de Falcón y fueron consideradas como organizaciones que tienen poder de convocatoria aunque les hace falta un mayor nivel de articulación.

Por otro lado, organizaciones como la FSBT, CST, UNT no son reconocidas como parte de las iniciativas de unificación ya que responden a intereses político partidistas y no sindicales.

La visión de los entrevistados de ASI respecto a los movimientos que afirman ser de unificación ya existentes en Venezuela, es presentada en la tabla de la página siguiente.

Tabla 92: Visión de los entrevistados de ASI respecto a los movimientos que afirman ser de unificación ya existentes en Venezuela

Código del entrevistado		5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 5
6. Referencias a los movimientos ya conformados en Venezuela	Iniciativas de unificación que reconoce	MSL y FADESS	ASI	MSL y FADESS	MSL y FADESS	ASI / MSL / FADESS	MSL, FADESS y dos (2) personas reconocen a ASI.
	Críticas, logros e impacto de iniciativas reconocidas	Es un proceso incipiente con un impacto pequeño que puede ser mayor si se consolida la articulación.	Ha promovido y trabajado por la formación sindical de los trabajadores junto al ILDIS Y, no necesariamente una crítica sino un punto de mejora, sería el refinamiento de su funcionamiento asistiendo a un pleno para saber cómo se está manejando el tema de la unidad en el país.	Han hecho movilizaciones con gran participación, tienen poder de convocatoria. Su limitación es la falta de recursos.	Mensaje nuevo, distinto a las iniciativas del Estado y a lo que el Estado quiere, son más bien movimientos industriales, por ejemplo con la gente de Guayana. Han venido conquistando sindicatos regionales: Guayana y el sector petrolero en Falcón.	ASI ha venido promoviendo la unificación, haciendo trabajos con el FADESS, la CTV, para tratar de hacerlos entender la necesidad de la unificación. Conversaciones con la CSA, por ejemplo en la convención #100 de la CIT hubo una reunión en la que se dieron algunos pasos por trabajar hacia la unificación del movimiento sindical venezolano.	Hay diversidad de respuestas respecto a este tema: Logros: promoción de la formación sindical, movilizaciones, poder de convocatoria, mensaje nuevo y distinto al promovido por los sectores del Estado, conquista de espacios sindicales como el de Guayana y del sector petrolero en Falcón. Críticas: Falta de articulación y recursos.
	Razones por las que no reconoce alguna(s) de las listadas en el estudio	CST es una propuesta excluyente, muy patronal, subordinada al patrono Estado, que responde al proyecto político de un partido. Llevan tres años tratando de construirla.	Las demás organizaciones no tienen legitimidad, sino más bien tienen un funcionamiento ideológico.	UNT es pro-gobierno, solamente tiene sindicalistas que están a favor del mismo. La CST es un apéndice del gobierno. La FSBT es un desprendimiento de UNT. Las dos últimas en lugar de unificar son ramas, se desprendieron de la UNT.	UNT, FSBT, CST, ellos si siguen así va a acabar con el movimiento sindical, entre ellos mismos están divididos.	FSBT / CST / UNT - Son muestra de división del movimiento sindical porque se han ido desintegrando más que integrando. La discusión ideológica es la que prevalece en lugar de la sindical.	CST, FSBT, UNT son consideradas como organizaciones que responden a intereses ideológico-partidistas y no sindicales.

- **Visión de los entrevistados del MSL/FADESS**

Se reconoce a la propia organización a la que se pertenece como la única iniciativa de unificación. El resto de organizaciones señaladas en el estudio son tildadas como entes que responden a los intereses del gobierno y no los de los trabajadores (FSBT-CST-UTCCM-UNT).

Por su parte el MSL y FADESS señalan como parte de sus logros el haber alcanzado que se acercasen a sus acciones representantes del movimiento sindical de Guayana y las iniciativas de lucha que junto a los trabajadores se han conformado, sin embargo, su accionar requiere mayor organización y articulación para alcanzar un impacto más efectivo.

La visión de los entrevistados del MSL / FADESS respecto a los movimientos que afirman ser de unificación ya existentes en Venezuela, es presentada en la tabla de la página siguiente.

Tabla 93: Visión de los entrevistados del MSL / FADESS respecto a los movimientos que afirman ser de unificación ya existentes en Venezuela

Código del entrevistado		6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	Conclusiones de las subdimensiones - Organización 6
6. Referencias a los movimientos ya conformados en Venezuela	Iniciativas de unificación que reconoce	MSL y FADESS	MSL y FADESS	FADESS/ MSL/ Sindicatos autónomos que no pertenecen a ninguna Federación e inclusive intelectuales de algunas universidades que se encuentran interesados en el tema.	MSL y FADESS	Han habido tres momentos que representan la unidad: 1. El 25 de octubre de 2001, por primera vez se vislumbra la posibilidad de concretar la unificación en una central, hasta hubo elecciones / 2. Después de ese intento que se desmorona con los procesos fraudulentos y la intromisión del CNE, viene la UNT, que hoy se ha transformado en un instrumento partidista / 3. FADESS	MSL y FADESS Una (1) persona consideró que se presentan iniciativas también a nivel de sindicatos que o pertenecen a ninguna federación.
	Críticas, logros e impacto de iniciativas reconocidas	Impacto positivo en el movimiento sindical. Se han presentado casos inclusive de acercamiento de representantes del sector oficialista. Han generado temores en el sector oficial. Hace falta un poco más de articulación y organización para avanzar con mayor firmeza.	Se dio el paso pero no se ha puesto el empeño en avanzar mucho más. También se presenta un proceso de burocratización que perturba y queda. Se crea FADESS para que todos puedan participar, no es un movimiento sino una necesidad real de los trabajadores que lleve a elecciones. Han realizado tres movilizaciones que han paralizado. Han tomado espacios, lo han demostrado en la calle, con el 1ero de mayo por ejemplo.	Han presentado la posibilidad de expandirse a nivel regional e ir al encuentro de personas en diversos sectores, como Guayana, donde se concentra el mayor proletariado de Venezuela.	Marchas en Caracas como muestra de lucha sindical, junto a las protestas en Guayana. Hace falta más acción y organización de estos movimientos para que sean más contundentes.	FADESS con su accionar ha tenido logros importantes como lo es la marcha del 1ro de Mayo de este año.	Logros: el acercamiento a la lucha conjunta de sectores como el de Guayana, la incentivación de la lucha como ejemplo la marcha del 1ro de mayo, tienen perspectiva inclusiva de los sectores del trabajo. Críticas: falta de organización, articulación, en consecuencia falta de mayor impacto en su accionar, se presenta burocratización.
	Razones por las que no reconoce alguna(s) de las listadas en el estudio	CST/ UNETE/ FSBT - vinculadas al oficialismo, en CST actúan ministros y diputados inclusive. UNETE pudo ser pero no fue, perdieron tiempo peleando con CTV. FSBT erigida como estructura para construir más de 5.600 sindicatos para controlar desde el Estado al movimiento sindical.	UNT no es creada para la unidad sino para el paralelismo, fracasó. La CST y la FSBT ambas fallidas, "comenzaron con un tiro en el ala", tenían que ser militante del PUS/ para pertenecer. Buscan eliminar a los sindicatos.	Subordinados al partido del gobierno. La unidad tiene una particularidad, que nadie se declara enemigo de ella, y en el movimiento sindical menos. La unidad es hoy una necesidad, de las bases, y no puede ser un acuerdo de unos cuantos dirigentes.	UNETE / CST / FSBT - Son representación del sectarismo por razones políticas.	CST, UNT, FSBT son organismos partidizados, que no defienden verdaderamente los derechos de los trabajadores. Son organizaciones antidemocráticas que no promueven realmente la unidad sino promueven es el programa del gobierno. YMSL se ha convertido en lo que es hoy la dirección de FADESS, un ente mas unitario y más amplio que el MSL.	Las razones se orientan hacia la consideración de que son instancias que atienden a los intereses del gobierno: partidistas, que representan el sectarismo por razones políticas, que no defienden los derechos de los trabajadores.

- **Visión de los entrevistados de la CST/UTCCM**

Se reconocen como iniciativas en búsqueda de la unificación a la propia, UTCCM, y al trabajo de algunas federaciones. Un (1) entrevistado discrepa señalando que todas las existentes se hacen llamar como tales siendo un propósito compartido sin que exista alguna destacada.

A la propia UTCCM se le atribuyen como aspectos positivos el integrar a diversas federaciones y el conformar el Comité de los Ochenta y constituir direcciones estatales.

Por su parte se reconoce lo llevado a cabo por las federaciones quienes han tomado la iniciativa sin requerir la participación de estructuras de tercer grado, logrando unificarse en sectores tales como el petrolero, salud, eléctrico, alimentos y educación; así como organizaciones regionales que han adelantado el debate.

La razón que lleva a no identificar a otras iniciativas se encuentra en el caso del MSL-FADESS en constituir para los entrevistados que las conocen, un discurso y mediática más que acciones verdaderas, que persiguen cuotas de poder y no tienen el respaldo de federaciones.

En cuanto a la CST y UNT, se comenta que no lograron alcanzar el objetivo y son desplazadas, donde resalta al igual que el caso anterior que la UNT no tiene el respaldo de federaciones.

La visión de los entrevistados de la CST / UTCCM respecto a los movimientos que afirman ser de unificación ya existentes en Venezuela, es presentada en la tabla de la página siguiente.

Tabla 94: Visión de los entrevistados de la CST / UTCCM respecto a los movimientos que afirman ser de unificación ya existentes en Venezuela

Código entrevistado		7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 7
6. Referencias a los movimientos ya conformados en Venezuela	Iniciativas de unificación que reconoce	Proceso que vienen desarrollando los sectores de dirigencia media, que no pasan por la central, que vienen desarrollando luchas en conjunto e iniciativas, que son las federaciones: petroleras, de salud, eléctrica, alimentos, de la educación; y agrupaciones regionales que vienen desarrollando un proceso de coordinación en sus luchas y debates; más allá de las centrales, que también vienen avanzando. Hay otra iniciativa que no va a contribuir, a través de un proceso constituyente, que es la disolución prácticamente de todo lo que existe ir a un congreso en Octubre y reconstruir el movimiento sindical, y otra menos viable que es organizar lo que ya está organizado y coordinar lo que ya está coordinado.	La gran central socialista, unidad de los trabajadores socialistas de la ciudad, el campo y el mar.	"La nueva iniciativa que estamos conformando"	En otras preguntas señalé CST YMSL. En esta: todos hablan de unidad.	Ruta de la unidad del FSBT	La de los petroleros. Es una iniciativa concretada.	Se señalan entre las principales iniciativas: la que esta organización está conformando (UTCCM) y la adelantada por algunas federaciones. También un (1) entrevistado señala que todas se hacen llamar como tales.
	Críticas, logros e impacto de iniciativas reconocidas	Implícito en respuesta anterior.	Está por la unidad, haciendo un llamado a todos los sectores, para luego ir a la unificación	Su logro ha sido movilizar a un contingente de Federaciones y sindicatos, 24 comités en 24 Estados. Se conformó el Comité de los Ochoenta. El reto es el debate nacional y el censo de organizaciones revolucionarias, definir a los voceros y hacer el congreso de la unidad	Es un propósito compartido, pero no hay ninguno que se destaque.	Han realizado marchas, conversatorios, encuentros, reuniones. Se conformó el Comité de los Ochoenta, se incorporaron veintidós federaciones, se conformaron 24 direcciones estatales, se integraron los trabajadores del campo y mar que no eran tomados en cuenta. Van al congreso el veinticuatro de octubre.	El ejemplo del que comentaba en las fortalezas en el ámbito nacional.	Como principales aspectos positivos de la iniciativa de la UTCCM se resalta el integrar a diversas federaciones, el conformar el Comité de los Ochoenta y constituir direcciones estatales.
	Razones por las que no reconoce alguna(s) de las listadas en el estudio	MSL, FADESS, CST, UNT Y FSBT. Forman parte de un discurso, y la unidad como consigna trillada en lugar de hacer algo en la práctica.	Las demás solo tienen impacto mediático, no se oyen, no se ven. UNT: petroleros, electricidad, solo quiere que el gobierno le preste atención. FADESS no está con ellos el sector de la educación, ni la federación de empleados públicos.	La CST se cerró voluntariamente, no cuajó y va a unirse a esta, se da un desprendimiento. La UNT no tiene rol unitario, tuvo un papel pero no ha sabido darse paso, parte de la misma no está dispuesta a integrarse a la nueva iniciativa. MSL Y FADESS no los conoce.	MSL Y FADESS son los mismos actores que tratan de mantenerse en el tapete de la opinión pública.	UNT: Las centrales y la unidad se conforman con federaciones y esta no tiene. La CST no se ha creado, es un proyecto. Desconoce al MSL y al FADESS	UNET tuvo su momento histórico, la atomización de las diferentes tendencias acabaron con ella. FADESS/MSL son iniciativas de algunos sectores para tener cuotas de poder.	No se consideran otras iniciativas por diversas razones. Se señala que tienen un impacto únicamente mediático, que la CST no "cuajó", que la UNT no supo darse paso y las corrientes acabaron con ella, que el MSL y el FADESS desconocido por algunos de los entrevistados, solo quieren mantenerse en la opinión pública y para tener cuotas de poder.

- **Visión de los entrevistados en el círculo de especialistas**

Como iniciativas de unificación se identifican todas las señaladas en el marco contextual excepto la UTCCM, independientemente de sus críticas. De esta forma cinco (5) entrevistados señalaron al FADESS, mientras que uno (1) añadió a este la propuesta de la UNT, la CST y el MSL; uno (1) no visualiza ninguna propuesta y uno (1) afirmó que la CTV, CODESA, CGT y ASI también tienen un poco de tal unificación.

En cuanto a logros, se señalan a manera general el que se están llevando a cabo esfuerzos. Sin embargo la principal crítica a los mismos es que no han sido lo suficientemente contundentes. Asimismo, se presentan cuestionamientos a la FSBT, UNT y CST que giran en torno a la idea de la autonomía frente al gobierno y a los intereses partidistas.

La visión de los entrevistados del círculo de especialistas respecto a los movimientos que afirman ser de unificación ya existentes en Venezuela, es presentada en la tabla de la página siguiente.

Tabla 95: Visión de los entrevistados del círculo de especialistas respecto a los movimientos que afirman ser de unificación ya existentes en Venezuela

Código entrevistado		8.1	8.2	8.3	8.4	8.5	8.6	8.7	8.8	8.9	8.10	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 8
6. Referencias a los movimientos ya conformados en Venezuela	Iniciativas de unificación que reconoce	Por un lado, primero por la UNT y ahora por la CST, ambas en representación del oficialismo y por el otro el MSL y a partir de este año por FADESS	MSL y FADESS		A simple vista no identifica ninguno.		FADESS, CTV, CGT, CODESA, AS -> todas tienen un poquito de lo necesario para la unificación.	FADESS, MSL	MSL/ FADESS La iniciativa de la intención. Todo el mundo está convencido de que hay unirse. Quizás la iniciativa aún no concretada es el acuerdo de relanzamiento del movimiento sindical venezolano a través de la realización de un congreso promovido por	El FADESS	El MSL y el FADESS. Respuesta sobre Oportunidades.	Cinco (5) entrevistados señalan al FADESS, mientras que (1) añade a este la propuesta de la UNT, la CST y el MSL; uno (1) no visualiza ninguna propuesta y uno (1) afirma que la CTV, CODESA, CODESA y AS también tienen un poco de tal unificación.
	Críticas, logros e impacto de iniciativas reconocidas	La UNT logró reunir el sindicalismo afecto al Presidente Chávez. Sus mayores logros fueron congregar a dirigentes sindicales con largos años de lucha y en el lapso 2003-2006 muchos sindicatos, sin desafilarse de la CTV, pasaron a movilizarse con la UNT. Pero su mayor desacierto fue apoyarse en la administración del trabajo para registrar nuevos sindicatos llamados bolivarianos en cuantas empresas fuera posible y utilizar todo tipo de argucias para quedarse con el control de las negociaciones colectivas, independientemente de que no fueran el sindicato mayoritario. Por esa razón, la UNT no ha representado una verdadera iniciativa de unificación y menos aún cuando, desde el momento en que los dirigentes no militantes del PSUV hicieron explícito su apego a la autonomía y a la democracia, reclamando por ello elecciones dentro de la UNT, fueron prácticamente excedidos por el propio presidente Chávez. Algo similar ocurre con los llamados a la unidad por parte de la CST en los dos últimos años. No han podido concretar su verdadera constitución en una central porque ni siquiera la CDT que los apoya parece estar dispuesta a disolverse. En cuanto a las iniciativas desvinculadas del gobierno, el MSL sí se ha constituido en un verdadero esfuerzo de unificación porque desde 2005 comenzó a congregarse a todas las tendencias de izquierda, críticas del sindicalismo burocrático por un lado y oficialista por el otro. Ese esfuerzo unitario logró congregarse a dirigentes provenientes del chavismo así como de diferentes corrientes políticas que hacían vida en la CTV. Fue el MSL el que promovió la creación finalmente de FADESS que constituye una plataforma más amplia, tanto política como ideológicamente. Su impacto ha sido de tal naturaleza que en pocos meses se extendió por todo el país y acaparó el interés de los medios y la opinión pública más politizada.	Muy tímidas, muy disminuidas. No ve que haya una real fortaleza en ellas.				El impacto es que todas en conjunto están pensando en la unificación, y ello terminará en la comprensión real de esta necesidad y llegando a las bases.	Las ventajas son las señaladas en sus respuestas sobre Fortalezas. La limitación es el liderazgo, disperso, en exploración todavía.	El accionar se constituye con elementos meramente formales (para hacer una marcha o firmar un documento) pero no ha habido un verdadero avance para concretar la unificación.	Su consideración positiva es señalada en las fortalezas, dimensión #1. Todavía no se percibe como un movimiento que tenga una acción más continua, más permanente.	La limitación es que todavía no tienen músculo. La ventaja, que ya hay cosas claras, hay un esfuerzo.	En general los especialistas resaltan el que se ha dado un paso en el proceso de unificación, reconociendo su necesidad y tomando acciones que aún deben fortalecerse.
	Razones por las que no reconoce alguna(s) de las listadas en el estudio	Hasta donde sé, las Fuerzas Bolivarianas como tal nunca han promovido la unidad, pero en todo caso, la diferencia radical entre ambas iniciativas es que mientras FADESS y el MSL hacen un llamado por un sindicalismo defensor de los intereses de los trabajadores sobre la base del respeto a la libertad y la autonomía sindicales, la otra lo hace partiendo de la condición de respeto y subordinación al proceso revolucionario y a su máximo líder. En la medida en que esos dos puntos de vista se mantengan, su unión es imposible, pero eso no quita que las bases de una u otra tendencia puedan desplazarse hacia la otra opción. Un comportamiento absolutamente sectario y excluyente, no puede considerarse propio de una iniciativa de unificación.	Instituciones como la UNT, tiene entendido que está desarmada. Es una central que quedó casi acéfala como consecuencia de que el gobierno no consideró conveniente la defensa que comenzó a hacer por principios como la autonomía. Junto a la CST que ni siquiera está conformada, son prácticas para tratar de manejar al movimiento sindical. Están plegados a las prácticas del gobierno: "sindicatos amarillos" o patronales. Ellos excluyen, al excluir ya a tantos contra la unidad del movimiento sindical.		MSL y FADESS, CST, UNT, FSBT: son movimientos políticos que obedecen a intereses. Particulares, buscan mantener el poder dentro de las organizaciones sindicales.	FADESS Es un esfuerzo reciente, parece ir bien orientado. MSL Es un esfuerzo reciente, no queda muy claro la diferencia con el anterior. UNT Es una iniciativa que se agotó. Se subordinó al gobierno y ello trajo divisiones, además de otras razones, que tienen que ver con su nacimiento desde arriba, sin un proceso democrático. CST Parece una iniciativa desde el gobierno. FSBT: ídem anterior comentario	FSBT/ UNEITE/ CST - son instituciones que ya de por sí nacieron divididas por temas como las cuotas de poder.	La UNT fue creada por el gobierno ante la pérdida en la CTV. La CST es una división de la UNT. Ambas se dividieron, "aparte de la proclama no tienen nada de unidad".	UNEITE/ CST/ FSBT son instancias sindicales creadas a partir de una línea política del gobierno, no son expresiones de la lucha de los trabajadores.	UNT y CST son apadrinadas por el Estado, son instrumentos para el control del poder y por el mayor tiempo posible. Fueron creadas para debilitar al movimiento sindical. Están desnaturalizadas.	La UNT nace y se atiene a los mandatos del gobierno, va en contra de los principios de una organización sindical. La CST nunca nació.	Las principales críticas que se realizan a la FSBT, UNT y CST giran en torno a la idea de la autonomía frente al gobierno y a los intereses partidistas, resaltada como fundamental por los especialistas.

a.7) Visión de los entrevistados acerca del futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación, e idea de cierre dada a la entrevista

A continuación se presentan las tablas que contienen el vaciado de la información referida a la séptima dimensión de la variable en estudio, dada por los entrevistados dentro de cada una de las organizaciones consideradas.

- **Visión e idea de cierre de los entrevistados de la CTV**

Reconocida la necesidad de unificación del movimiento sindical venezolano, según la visión de los dirigentes se presenta la posibilidad de ser constituida, la cual se encuentra atada a la existencia de voluntad para llevarla a cabo y el desvincularse de intereses particulares y político-partidistas, señalando asimismo que es más factible en términos de deacción.

En cuanto a su sustentabilidad, se presentan como amenazas los gobiernos, en términos del no reconocimiento de ésta, la violación de derechos laborales y sindicales, y su injerencia; así como también la propia supervivencia de la misma, la inexistencia de un programa concreto y si sus acciones no son transparentes a lo interno.

Por otra parte, los elementos de oportunidad serían: las amenazas como impulso a su renovación y accionar, el que se realice un esfuerzo por la conducción sindical, la reivindicación y legitimación por parte de las bases, y su propia constitución.

También se considera que dada esa necesidad seguirán surgiendo nuevas iniciativas de unificación hasta que se alcance el objetivo.

En lo que respecta al futuro de las iniciativas identificadas no existe un consenso, pudiéndose englobar en que dependerá de la continuidad de las mismas, el qué y el cómo de su accionar, aunque también hay una postura que señala se fortalecerá la iniciativa del MSL-FADESS, y que no ocurrirá lo mismo con las iniciativas pro oficialistas.

Asimismo, con miras al futuro en cuanto al crecimiento del número de las organizaciones sindicales son diversas las opiniones. Un grupo lo relaciona con su impulso por parte del gobierno actual señalando que seguirá existiendo conforme se mantenga esta política que ha propiciado el paralelismo; otros consideran que deben existir para agrupar a

trabajadores de nuevas formas de trabajo, y finalmente se encuentran aquellos que opinan que no aumentarán. A pesar de ello, coinciden en su mayoría en que no sería positivo para el sindicalismo venezolano. Por su parte, la afiliación se mantendrá según la visión de dichos entrevistados.

Ante todo lo municionado, a pesar de ciertas particularidades en cuanto a su desarrollo, se reconoce a la unificación sindical como algo ameritado frente a las condiciones actuales mundiales, regionales y, con mayor relevancia, nacionales.

La visión de los entrevistados de la CTV respecto al futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación, e idea de cierre dada a la entrevista, es presentada en la tabla de la siguiente página.

Código entrevistado		1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 1
7. Futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación	Possibilidad de concreción	Sí creo que se puede alcanzar.	Sí, lo que hay es que limpiar el terreno de discursos e intereses secundarios a la lucha de los trabajadores.	Sí, sin ponerle tiempo, pero es una meta muy seria. Es un proceso que viene creciendo poco a poco. La unidad es una necesidad.	Se dará la de acción pero no cree en la institucional, si no tienen la visión abierta.	La unidad estructural es la más importante y lleva su tiempo. La unidad de acción puede ser lograda a corto plazo y sería un paso importante.	Sí, hay muestras de lucha que enseñan que aun sin un central unificada, los trabajadores están en búsqueda de esa institución.	Sí, pero hace falta mucha voluntad política. Es una necesidad, ante este gobierno que tenemos hoy y que afecta a los trabajadores. Y también es una necesidad para un momento de transición en el que se pueda pretender "trasquilar" a los sindicatos.	Se presenta como una posibilidad y necesidad, señalando que dependerá de la voluntad para llevarla a cabo. También se considera más factible a la unidad de acción sobre la programática.
	Posibles oportunidades y amenazas para su sustentabilidad y apropiación de la lucha sindical	Una amenaza se constituye como una oportunidad: mientras más ataquen al movimiento sindical, más se fortalece.	La amenaza es que no sea políticamente reconocido por el gobierno, se vería entonces constreñido en los procesos de negociación. Las oportunidades están en ser legitimados y reivindicados por las bases, debido a que es una necesidad, aprovechar ello para la legitimación.	Oportunidades, que hay un esfuerzo serio de conducción sindical.	La amenaza sería el gobierno actual y la sobrevivencia de la misma.	Oportunidades, todas. Amenazas, este y cualquier gobierno. Hay alcaldes de oposición que hacen lo mismo que el gobierno: no discusión y suspensión de contratos colectivos por ejemplo.	La amenaza es la que siempre está latente: que no haya un programa claro que permita la unidad, y si no hay una acción absolutamente transparente a lo interno, se pueden generar contradicciones que la debiliten. En caso contrario no tiene por qué presentarse mayores riesgos.	Las oportunidades y amenazas serían definidas por esa capacidad de unificarse para afrontar cualquier escenario que venga. Un movimiento sindical atomizado no va a ser capaz de influir en la toma de decisiones que se dé en el seno del cambio o del proceso de transición.	Como principal oportunidad se presenta la posibilidad de unificar la lucha y como amenazas los gobiernos y la supervivencia de la misma.
	Posible surgimiento de nuevas iniciativas de unificación	Sí, y todas las que vengan serán buenas.	Sí, de hecho ya hay conversaciones para que se abran nuevas iniciativas.	Sí, puede ser, porque es algo que exigen las circunstancias.	Sí surgen tiene que se con las organizadas legalmente.	Sí surgen bienvenidas sean.	Sempre surgirán hasta que se consolide la unificación.	Sí	Se piensa existirán nuevas iniciativas de unificación en el futuro.
	Futuro de las iniciativas que se afirman representar la unificación sindical	Sí no tienen claridad de lo que es la unidad y la unificación pasarán a desaparecer.	Que de verdad se unifiquen en una sola organización.	En el caso de FADESS se seguirá fortaleciendo. Al contrario sucedería con movimientos como la CST o la FSBT.	Sí no cumplen con los trabajadores no se dará ninguna unidad.	La evolución diaria de las que ya existen no puede detenerse, no hay que abandonar, hay que ser proactivos.	Las que se logren consolidar serán las referencias, las que no, con el tiempo languidecen.	De las iniciativas actuales (FADESS y MSL) y su fortalecimiento, es que va a surgir la unidad del movimiento sindical.	Para la mayoría de los entrevistados todo parece depender de como se desarrollen dichas iniciativas. Por otra parte, dos señalan que las mismas se van a consolidar.
	Tendencia de la proliferación de organizaciones sindicales y disminución de sindicalizado hacia el futuro	No debería ser así cuando lo consideramos desde la perspectiva del paralelismo sindical, pero si hay nuevas formas de trabajo que han surgido como consecuencia de la globalización, entonces se deben crear nuevos sindicatos que los agrupen y aseguren su defensa en términos de derechos laborales.	Ya se llegó a un tope, lo que viene es definir cómo disminuir las organizaciones paralelas.	Lo que hay es condiciones de estancamiento, no hay posibilidad de expansión. "En la CIV podríamos encontrarnos todos, aunque sea con otras siglas, por su estructura de bienes, su expansión territorial, etc."	Aumentará el número de organizaciones por los cambios que imponen nuevas formas de trabajo. La afiliación disminuye por el cierre de empresas.	Ya se cerró el paralelismo sindical. El gobierno se dio cuenta que se le estaban colando sindicatos con el nombre de bolivarianos sin serlo. No van a seguir creciendo en número ya que hay un mandato de que no sigan inscribiendo sindicatos de cualquier sector. La tasa de afiliación se encuentra paralizada porque no hay nuevos empleos.	La tendencia es a que baje el número de organizaciones, porque ellas crecieron por el paralelismo y participación del Estado que le abría camino a ello. Ahora la afiliación dependerá de las políticas que se implementen.	El número de afiliados no crecerá. La sindicación ha disminuido, lo que se tiene es a un 9% de la población económicamente activa. El gobierno promueve por otro lado, la creación de sindicatos paralelos, para debilitar al movimiento sindical.	Las opiniones son diversas en cuanto al crecimiento del número de las organizaciones sindicales. Algunos señalan que no se seguirá incrementando, otros que deben existir nuevas formas de trabajo y otros que se dará mientras exista la política gubernamental de propiciar el paralelismo sindical. En cuanto a la afiliación se considera que la misma no crecerá
Idea de cierre dada a la entrevista	CODESA, CGT, CIV y CUTV son las que por ley están reconocidas como Confederaciones. La gente de MSL es gente que se movió de las 4 centrales principales, decían que iban a sustituirlas a todas para conformar una sola unificada pero ni siquiera se han podido constituir formalmente. MSL y AS, sus representantes han manejado el discurso político partidista y no un discurso reivindicativo y laboral, de interés para los trabajadores. Todas esas organizaciones nuevas representan es a partidos políticos y son movimientos, no organizaciones sindicales según lo establecido en la LOT.		El sindicalismo luce hoy con muchas oportunidades luego de 12 años de gobierno y luego de 70 años de existencia, en los que ha vivido momentos muy diversos. Lo que augura no es solo el alcance de la unificación, sino el regreso del sindicalismo a sus principios más básicos, para buscar una mejor sociedad para la vida de los trabajadores.		"Para que exista unidad hay que converger, y para converger tiene que haber justicia, y para que exista justicia tiene que haber democracia"		Si en una central, se van a adelantar jornadas de protesta que van a terminar dejando al gobierno en una situación muy difícil.		Conclusión a la idea de cierre Independientemente de las particularidades consideradas se reconoce al tema como relevante siendo una necesidad.

Idea de cierre dada a la entrevista

- **Visión e idea de cierre de los entrevistados de la UNT / CUTV**

Aunque una necesidad, la unificación total del movimiento sindical como posibilidad vuelve a quedar en entredicho con lo señalado en este punto por los entrevistados. Entre las afirmaciones se encuentran que no es posible si no se cumplen condiciones de considerable peso como la *depuración del movimiento sindical* y además ante la diversidad y las diferencias ideológicas es un estado que ven difícilmente alcanzable.

En cuanto a su sustentabilidad, las oportunidades y amenazas que tendría una central unificada se vinculan una vez más a temas como su capacidad de ser autónoma al menos en el tema financiero y al hecho de que entes como el gobierno mantengan su interés en intervenir su accionar. Otros elementos de oportunidad serían su propia capacidad por crear condiciones laborales adecuadas en el país y el respeto a los principios que logre establecer, en caso contrario, sería una realidad que se constituiría como una amenaza.

La opinión respecto a nuevas iniciativas sindicales es que sí se seguirán constituyendo, aunque esto es un hecho que no resulta positivo, inclusive las ya existentes deberán plegarse hacia la nueva estructura sindical que se conforme la cual según la opinión de algunos, estará vinculada directamente a la propia UNT.

La creación de organizaciones sindicales de manera desmedida está vinculada a la unificación del movimiento sindical de forma negativa, y fue aseverado por los entrevistados que la tendencia ya ha venido cambiando, aunque dos (2) entrevistados consideraron que será una tendencia que se mantendrá como parte de una política ya que se encuentra facilitada por la ley y promocionada por entes como la FSBT que necesitan la afiliación de federaciones.

La visión de los entrevistados de la UNT/CUTV respecto al futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación, e idea de cierre dada a la entrevista, es presentada en la tabla de la siguiente página.

Tabla 97: Visión de los entrevistados de la UNT / CUTV respecto al futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación, e idea de cierre dada a la entrevista

Código del entrevistado		2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	Conclusiones de las subdimensiones - Organización 2
7. Futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación	Possibilidad de concreción	No cree que pueda haber una unificación como tal. Diversidad.	Sí, aunque una vez más ratifico, el tema está es en el cómo se va a llevar a cabo su conformación: no debe ser decretada sino construida.	Sí, cuando se depuren las prácticas desviadas en el sindicalismo.	Sí. Yen la UNT estamos tendiendo el puente para ello, aunque no es un proceso sencillo.	Esa es nuestra meta. Debe ser un movimiento sindical serio, con autonomía, sin distingo político. En las dificultades se crean las condiciones para visualizar lo que nos hace falta.	Actualmente no. En el futuro apartando intereses personales y partidistas, sí.	Implícito en respuestas anteriores. Totalmente unitaria no.	No existe un consenso general en cuanto a la posibilidad de que se alcance, aunque cuatro (4) personas afirmaron que sí puede ser posible, señalan condicionantes como: debe ser construida y no decretada, depurar al sindicalismo, no es un proceso sencillo y es de largo plazo. Dos (2) personas señalaron que no es posible alcanzarla en su totalidad: una porque la diversidad de organizaciones debe mantenerse y otra porque no todas las organizaciones representan la lucha de corte clasista que debe tener el sindicalismo, por lo se dificultaría la conformación de acuerdos
	Posibles oportunidades y amenazas para su sustentabilidad y apropiación de la lucha sindical	Oportunidades muchas actualmente. Amenazas, factores poderosos del gobierno, papel en contra de la central.	La oportunidades de sustentabilidad se darán si se respetan los principios señalados, amenazas si se hace lo contrario.	La única amenaza es el capital y la burocracia del gobierno.	La oportunidades vendrán si se mantienen los medios de comunicación disponibles para la expresión de las ideas sindicales. La amenazas vienen dadas por el accionar fuera y dentro del sindicalismo, de personas sin solvencia.	Oportunidades muchas. Amenaza: nos constituiríamos como ese enemigo común de otros intereses.	Oportunidades muchas, que están las condiciones laborales, sin tapices.	La amenaza depende de las intenciones patronales, del sector público y privado, de corrientes político opositoras y oficialistas, de que intenten restar su independencia. Deberá construir fortaleza de autofinanciamiento.	Las oportunidades vendrían dadas por su capacidad de autofinanciamiento, de crear las condiciones laborales adecuadas y si se respetan los principios establecidos. Las amenazas se encuentran orientadas principalmente al accionar contra la organización unificada por parte de entes como el gobierno, aunque una persona señaló que pueden contenerse dentro del accionar de personas que la integren: violación de principios.
	Posible surgimiento de nuevas iniciativas de unificación	Siempre van a haber esfuerzos, pero será pura fachada. Los intereses por detrás de controlar son mucho más grandes.	Siempre las habrá.	Sí, y espera que así sea.	Sí, están surgiendo.	Sí, deberán existir hasta alcanzar la unidad total o en parte.	Sí pero no positivas, fracasarán.	Sí, por ejemplo la iniciativa de la FSBT. Además se está hablando de una constituyente unitaria de trabajadores, pero tenemos que analizar eso, porque pudiera llevar a que estructuras sindicales que están prácticamente liquidadas pudieran reanimarse en el marco de ese proceso, como la	En general, todas las personas entrevistadas consideran que sí surgirán, pero su opinión respecto a ellas difiere: serán solo una fachada, existirán hasta que se conforme la unificación, fracasarán, reanimarán viejas estructuras sindicales (como la CUTV).
	Futuro de las iniciativas que se afirman representar la unificación sindical	La clase los va a arropar, los van a defender y va a ir en contra de los grandes sectores que los afectan.	Deberán comparecer ante la nueva organización unificada. Si hay que disolverse, nos disolvemos.	Las que no estén basadas en la solidaridad y el respeto mutuo van a desaparecer.	Sus trabajadores de base van a terminar plegándose a la UNT.	Los trabajadores deben ser los que respondan a eso, cuales deben desaparecer y cuales permanecer.	Fracasarán las demás iniciativas y UNT se fortalecerá. Lo negativo es que una parte de la población quedará decepcionada. Lo positivo es que la UNT	Depende de si esas estructuras debilitadas participan. Todo dependerá de los trabajadores, ellos serán los que decidirán si liquidarlas.	Su futuro dependerá de si se adaptan o no a la nueva estructura sindical que se genere en función de la unificación. El consenso general es que deberán desaparecer, incorporándose a la nueva.
	Tendencia de la proliferación de organizaciones sindicales y disminución de sindicalización hacia el futuro	Deben crecer ambos ya que hay muchos sectores.	La tendencia va cambiando y seguirá cambiando: más afiliados que organizaciones sindicales.	La proliferación de sindicatos va a ir disminuyendo.	Es una tendencia que está cambiando, el futuro apunta hacia el aumento en la cantidad de afiliados.	Para cambiar la realidad, habrá que cambiar la constitución. ¿Cómo se detiene sin cambiar la ley? Abriendo las puertas de los sindicatos, cambiando dirigentes si estos fallan, con ejercicio de democracia sindical.	Aumentarán ambos.	Hay un proceso de paralelización, negativo, y la FSBT creará condiciones para que la misma continúe porque necesitan afiliar federaciones.	Existe consenso generalizado sobre el cambio en la tendencia de los últimos años: crecerá el número de afiliados y disminuirá la proliferación de sindicatos. Sin embargo, hay diversidad de opiniones de tres (3) personas en cuanto a que: para que cambie debe cambiarse la ley que promueve la proliferación de sindicatos, que aumentarán ambos y que se mantendrá como política el paralelismo.
Idea de cierre dada a la entrevista		"Que se unan todas las corrientes es imposible. Hay sectores que son lacayos y no dirigentes. Los intereses siempre van a jugar".	La unidad es fundamental para la transformación del Estado, del aparato productivo, y tiene que darse para ello en el marco de la diversidad.	Estamos en un tiempo que es decisivo. Existe el esfuerzo por parte de Chávez por brindarnos un estado social de justicia y derecho, que lo único que le hace falta es una clase obrera unida, consciente de su gran responsabilidad y de que si deja pasar este momento histórico, es posible que no se	El movimiento sindical debe encargarse de producir políticas laborales más efectivas. La dirigencia sindical debe ser más de los trabajadores, para ir transformando la concepción que hay del dirigente sindical y poder ganar la confianza de las bases. Ello ayudaría a facilitar un proceso de unificación.	Todas estas corrientes nacen porque no se abrieron las puertas de las organizaciones a las que pertenecían anteriormente. "La CUTV no es mala, los que lo hicieron mal fueron sus dirigentes". "Los trabajadores son los que tienen que decidir". "El fin del asunto es que estamos divididos y hemos creado las condiciones para estar más divididos".			Conclusión a la idea de cierre Básicamente se condensan las apreciaciones en dos ideas: que la unidad resulta necesaria / imperante para que el movimiento sindical transforme la realidad venezolana, y que para alcanzarla se hacen fundamentales condiciones como: diversidad, que el movimiento sindical tome conciencia del papel histórico y de su responsabilidad, que el movimiento sindical se deba más a los trabajadores. Una (1) persona señaló que la unión de todas las corrientes es imposible ante la existencia de los intereses de sectores que son lacayos.

- **Visión e idea de cierre de los entrevistados de CODESA**

Aún ante el panorama presentado en la dimensión anterior, los entrevistados esperan que la unificación del movimiento sindical sea algo que se dé, en tanto que podría ayudar a crear espacios para el encuentro de los trabajadores de todo el país así como la conformación de una visión diferente sobre el movimiento sindical venezolano.

Es por ello que posiblemente se señala como una necesidad latente el que se sigan conformando iniciativas de unificación, que deberán pasar a ser parte del bloque de unificación que se construya.

El paralelismo sindical es un fenómeno sobre el cual se afirma que va a mantenerse en el tiempo, a menos que se haga conciencia y se realice un cambio en las organizaciones sindicales.

La visión de los entrevistados de CODESA respecto al futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación, e idea de cierre dada a la entrevista, es presentada en la tabla de la siguiente página.

Tabla 98: Visión de los entrevistados de CODESA respecto al futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación, e idea de cierre dada a la entrevista

Código del entrevistado		3.1	3.2	3.3	Conclusiones de las subdimensiones - Organización 3
7. Futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación	Posibilidad de concreción	Eso espera.	Quando tomen conciencia de que deben unirse para enfrentar las arremetidas del gobierno y que deben ser autónomas.	Eso espera.	Es algo que se espera, una (1) persona señaló como condición para que se dé el hecho de que se tome conciencia respecto a la necesidad de la lucha conjunta.
	Posibles oportunidades y amenazas para su sustentabilidad y apropiación de la lucha sindical	Las oportunidades vienen si se crean espacios para conversar con todas las facciones de los trabajadores, a nivel nacional. Lo contrario sería una amenaza para su sustentabilidad.	Oportunidad, tener una visión diferente del movimiento sindical y una esperanza. Amenaza, el gobierno, aunque no sería muy fuerte frente a ella.	Las oportunidades vienen si se crean espacios para conversar con todas las facciones de los trabajadores, a nivel nacional. Lo contrario sería una amenaza para su sustentabilidad.	Oportunidades: espacios para encuentro de los trabajadores de todo el país, una visión diferente del movimiento sindical. Amenazas: el gobierno y la violación de los espacios que en ella se creen para la discusión.
	Posible surgimiento de nuevas iniciativas de unificación	Si, porque es una necesidad latente.	Puede ser.	Si, porque es una necesidad latente.	Dos (2) personas lo vieron como una necesidad latente, por lo que si se seguirán constituyendo, mientras que otra consideró que puede ser que se conformen.
	Futuro de las iniciativas que se afirman representar la unificación sindical	Terminará uniéndose al bloque que se conforme.	No se ha sacado nada de ahí. Salen de la UNTA formar algo nuevo, aunque el MSL tiene buenos dirigentes, se salieron de un sitio porque no consiguieron nada, no tendrán mucho futuro. Frolán Barrios fue rechazado por su gente, destruyó una cede en el Zulia y ha saltado por muchas organizaciones, no cree que sea sincero.	Terminará uniéndose al bloque que se conforme.	Organizaciones con poco futuro, que tendrán que unirse al bloque de unificación que se conforme.
	Tendencia de la proliferación de organizaciones sindicales y disminución de sindicalizados hacia el futuro	Una cuestión de conciencia más que todo, el gobierno promovió el paralelismo sindical desde abajo hasta arriba y que parece va a mantenerse.	Hay demasiadas organizaciones y no pueden conformarse sin afiliados. La afiliación no va a aumentar si no hay cambio en las organizaciones sindicales.	Una cuestión de conciencia más que todo, el gobierno promovió el paralelismo sindical desde abajo hasta arriba y que parece va a mantenerse.	No es una tendencia que vaya a cambiar, a menos que se dé una transformación en las organizaciones sindicales.
Idea de cierre dada a la entrevista		Como organización, estamos ganados a la idea de discutir la posibilidad de ir creando una central sólida, sin mezquindad, con el objetivo de demostrar al mundo que si se puede y de defender efectivamente a los trabajadores.	"Mientras el movimiento no tome conciencia del rol que le toca cumplir en la sociedad, la organización sindical será más débil. Ser dirigente sindical no es solo para viajar, requiere trabajo y honestidad".	Como organización, estamos ganados a la idea de discutir la posibilidad de ir creando una central sólida, sin mezquindad, con el objetivo de demostrar al mundo que si se puede y de defender efectivamente a los trabajadores. Queremos la unidad como base de la contratación colectiva. El sindicalismo actual está muy debilitado, principalmente ante el patrón de turno.	Conclusión a la idea de cierre
					Se hace necesaria la creación de conciencia dentro del movimiento sindical para que pueda fortalecerse. La unidad es necesaria, pero se requiere dirigencia dispuesta a trabajar y honesta.

- **Visión e idea de cierre de los entrevistados de la CGT**

La situación futura del movimiento sindical venezolano en cuanto a su unificación se plantea como difusa en términos de posibilidad. Se reconoce su necesidad, aunque existe una posición que solo la considera posible en la acción y otra que no lo ve como logable por las marcadas diferencias ideológicas.

Igualmente ocurre con la visión respecto al surgimiento de nuevas iniciativas, lo cual se considera posible pero el alcance de sus metas a futuro queda en entredicho.

En este sentido, también se señala que seguirán generándose nuevas organizaciones sindicales, proliferando en número en lugar de fuerza, por iniciativa del gobierno o propio descontento frente a la falta de credibilidad.

Los entrevistados reconocen la necesidad de unificación, pero como se observa, su consecución es un tema con muchas consideraciones ameritando superar algunos retos, donde no se puede perder de vista, que, tal como resalta un (1) entrevistado, el movimiento sindical venezolano tiene más cosas que lo unen que las que lo dividen.

La visión de los entrevistados de la CGT respecto al futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación, e idea de cierre dada a la entrevista, es presentada en la tabla de la página siguiente.

Tabla 99: Visión de los entrevistados de la CGT respecto al futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación, e idea de cierre dada a la entrevista

Código entrevistado		4.1	4.2	4.3	Conclusiones de las subdimensiones - Organización 4
7. Futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación	Possibilidad de concreción	Hay obligación de unificarse en los países como consecuencia de la unificación en el ámbito M y R. Sin embargo, no es posible en lo orgánico sino en la acción.	Si, para eso trabajamos.	No. Es muy difícil por las corrientes ideológicas. No lo ve como una realidad.	Dos (2) la consideran una necesidad, de los cuales uno (1) la ve posible solo en la acción; y uno (1) no la cree posible por el tema ideológico.
	Posibles oportunidades y amenazas para su sustentabilidad y apropiación de la lucha sindical	No hay sustentabilidad en el tiempo para la unificación monolítica, los venezolanos somos muy circunstanciales así que si se da, al día siguiente la romperíamos.	Oportunidad es que podría llegarle a muchos trabajadores que están indiferentes de la lucha sindical. La amenaza siempre puede provenir del patrono privado y del público.	Yo supongo que sí, siempre la gente trata de ver como arregla las cosas, pero será en el futuro.	Para dos (2) de los entrevistados puede presentarse a futuro si se da un reconocimiento de su necesidad, mientras que uno (1) señala que no se mantendría en el tiempo.
	Posible surgimiento de nuevas iniciativas de unificación	Si.	Tienen que surgir, porque de todo lo que hemos hecho algo tiene que surgir.	Seguirán existiendo pero no creo que cristalicen en forma definitiva.	Se presentan ideas diversas. Uno (1) cree que sí surgirán, uno (1) que deben hacerlo, y uno (1) que existirán pero no se consolidarán.
	Futuro de las iniciativas que se afirman representar la unificación sindical	Seguirán practicando la unidad de acción, a la distancia: me uno ahorita, pero mañana no voy... porque en la medida que yo participe le estoy dando al otro una mina de poder que yo no estoy dispuesto a dar.	Cumplirán su etapa.	Implícito en su respuesta anterior.	Para uno (1) existirá la unidad de acción de manera circunstancial y a conveniencia, para otro las iniciativas cumplirán su etapa, y uno (1) considera que no se consolidarán.
	Tendencia de la proliferación de organizaciones sindicales y disminución de sindicalizados hacia el futuro	Ha sido una política del gobierno la conformación de sindicatos paralelos, con un cambio de gobierno vendría el cambio en este aspecto: se daría un acuerdo político - institucional que va a incluir a los sindicatos.	Seguirán surgiendo, pero lo importante allí en ese fenómeno es que hay la voluntad de organizarse.	Se está dando y se dará cuando no hay credibilidad en el dirigente.	Para los entrevistados seguirán surgiendo organizaciones, pero resaltando razones distintas: si se mantiene el gobierno y su política o por la no credibilidad en el dirigente.
Idea de cierre dada a la entrevista		La unidad es una necesidad que debe ser comprendida, pero nunca como un pensamiento único.	Hoy más que nunca es una necesidad. El movimiento sindical venezolano tiene más cosas que los que une que cosas que lo dividen.	"La dirigencia sindical tendría que comenzar a pensar en cómo debe sujetar las reivindicaciones reales de los trabajadores actualmente. Aunado a ello como establecer mecanismos para evitar que se pierda nada de eso que ya está incorporado al patrimonio de los trabajadores. Por otro lado deslastrar el sentimiento ideológico particular y establecer un verdadero sentimiento ideológico para los trabajadores y de los trabajadores, que yo no se cual es, pero no existe actualmente en Venezuela".	Conclusión a la idea de cierre Resalta el reconocimiento de la necesidad de un proceso de unificación con algunos retos por superar.

- **Visión e idea de cierre de los entrevistados de ASI**

En referencia al futuro del movimiento sindical venezolano y el tema de su unificación, esta es reconocida como una posibilidad a ser alcanzada ya que es una necesidad y, además, un mandato del movimiento sindical internacional. Sin embargo, la proliferación de nuevas iniciativas de unificación aunque fue vista como una posibilidad, también fue señalada como un elemento contrario al principio de la unidad, y consideraron que más bien deben ser fortalecidas las ya existentes.

El mencionado fortalecimiento de las iniciativas de unificación dependerá de si quienes las integran responden a los verdaderos intereses y necesidades de los trabajadores y si logran consolidar la idea de la unidad en las bases y asegurarse su apoyo en función de tener mayor capacidad de movilización y legitimación, elementos que junto a un posible cambio de gobierno son vinculados como oportunidades para la sustentabilidad de una posible central unificada.

Un cambio de gobierno podría también transformar la realidad sobre la proliferación de organizaciones sindicales, junto a la creación de un plan para la modificación de sus circunstancias actuales, como la creación de sindicatos por rama de industria y la realización de campañas de sindicalización.

La visión de los entrevistados de ASI respecto al futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación, e idea de cierre dada a la entrevista, es presentada en la tabla de la página siguiente.

Tabla 100: Visión de los entrevistados de la ASI respecto al futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación, e idea de cierre dada a la entrevista

Código del entrevistado		5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 5
7. Futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación	Posibilidad de concreción	Si, tiene que alcanzarse, porque si el movimiento sindical en Venezuela no se unifica, será un movimiento débil que no representará a los trabajadores de manera eficiente, fortaleciendo a los patronos públicos y privados para que violen los derechos colectivos y sociales.	Si, porque es una necesidad.	Si, es una necesidad.	Si, la situación actual del movimiento sindical impulsa a que se camine hacia la unificación. Además es un mandato del movimiento sindical internacional.	Se hará todo un esfuerzo por ella debido a que es un compromiso con lo regional y lo mundial, además es una necesidad a lo nacional. Su alcance está a la expectativa.	En general se considera una posibilidad el que se concrete, debido a que resulta una necesidad. Dos (2) personas señalaron que debe alcanzarse porque es un mandato del movimiento sindical internacional.
	Posibles oportunidades y amenazas para su sustentabilidad y apropiación de la lucha sindical	Oportunidades, muchísimas porque tendría la fuerza, la capacidad de movilización, la representación, las estructuras para defender los derechos y reivindicaciones. Las amenazas serían la de los patronos, públicos y gobiernos, especialmente los gobiernos que van a sentir se amenazados por una central con bastante fuerza.	No de apropiarse, sino de conducir. La oportunidad es que con su avance en la conducción de las luchas sindicales, obtenga legitimidad y por tanto sustentabilidad. La amenaza serían las diferencias por las influencias ideológicas-partidistas.	Amenazas, el gobierno. Oportunidades, el poder de las bases, "ante ello no hay gobierno que valga".	Oportunidad mientras sea un espacio de lucha común para el sindicalismo. Amenaza podría ser el gobierno.	La oportunidad es que haya un cambio de gobierno. La amenaza es que surjan apetencias de grupos que la debiliten.	En cuanto a las oportunidades, hay diversidad de respuestas: fuerza y capacidad de movilización, legitimidad ante la posibilidad de que cuente con el poder de las bases, espacio de lucha común para el sindicalismo y la posibilidad de que haya un cambio de gobierno. Amenazas: el gobierno, las diferencias ideológicas influidas por el partidismo, que surjan grupos con intereses particulares que la debiliten.
	Posible surgimiento de nuevas iniciativas de unificación	Siempre, porque el movimiento sindical tiene una lucha permanente por su unificación.	No, ya lo que se haga debe hacerse en lo ya conformado.	No, si hay es porque no existe unidad, sería contradictorio.	No sabe si surgirán nuevas, pero las que existan deberán plegarse a la central unificada.	Hasta ahora lo que más resalta son las intenciones porque surjan.	Las respuestas respecto a este tema se encuentran divididas: si se seguirán conformando porque el movimiento sindical tiene una lucha permanente por la unificación; y no porque debe trabajarse sobre las iniciativas ya conformadas y porque si se siguen conformando no se estaría trabajando entonces en torno a la unidad.
	Futuro de las iniciativas que se afirman representar la unificación sindical	Dependerá de los actores que estén llevando adelante el proceso. Faltan muchas cosas para que el proceso tenga éxito.	Tienen que adaptarse a los reclamos actuales de los trabajadores.	Se van a consolidar a pesar de sus líderes, porque las bases van a hablar.	Se unirán a la nueva central sindical unificada.	Se está haciendo un esfuerzo grande, ojalá pase de estas organizaciones hacia las bases la discusión.	Diversidad de respuestas son dadas: dependerá de los actores que las protagonizan, tendrán que adaptarse a los reclamos actuales de los trabajadores, se van a consolidar a pesar de sus líderes, tienen que trabajar por llevar la idea de la unificación hacia las bases.
	Tendencia de la proliferación de organizaciones sindicales y disminución de sindicalizados hacia el futuro	Ocrecerán en número de organizaciones y disminuirán en número de afiliados, si se mantiene este gobierno, aumentará el paralelismo, disminuyendo también la contratación colectiva. Todo dependerá de las condiciones políticas del país.	El paralelismo sindical irá desapareciendo, en tanto que son organizaciones que no cuentan con legitimidad.	La tendencia tiene que ser unificar organizaciones por sectores. Debe hacerse una campaña de sindicalización. Podría aumentar la tasa y disminuir el número de organizaciones como consecuencia de la unidad.	Va a surgir la idea de sindicatos por rama de industria y la proliferación de sindicatos no tendría por qué seguir.	Va a crecer la tasa de sindicalización si como movimiento nos organizamos de la manera adecuada.	Las respuestas se orientan a afirmar que hay posibilidad de que disminuya la proliferación de organizaciones sindicales y que aumente el número de afiliados, si se dan condiciones como: cambio en las condiciones políticas del país y creación de estrategias en lo sindical para la modificación de sus circunstancias actuales: creación de sindicatos por rama de industria, campañas de sindicalización.
Idea de cierre dada a la entrevista							Conclusión a la idea de cierre
		Es importante la unidad sindical. Ahora, como diligencia, tanto nacional como internacional, se deben desarrollar cada día elementos de lucha que sirvan de apoyo al movimiento sindical como generador de bienestar.					Se señala a la unificación como un tema de relevancia, pero difícilmente alcanzable. Es necesario el fortalecimiento real del movimiento sindical para que consolide la lucha efectiva por los trabajadores.
		"Los trabajadores de Venezuela reclaman un movimiento sólido que defienda sus derechos fundamentales con autonomía e independencia".					La unificación es una idea muy ajada, hace tiempo que estamos hablando de unificación. Pero a la hora de la verdad nosotros no comulgamos con una unificación orgánica, siempre queremos la unidad de acción pero no la orgánica. Sin embargo esperamos que eso se dé.
							Se debe asumir el desafío y poner voluntad para avanzar en ello.

- **Visión e idea de cierre de los entrevistados del MSL/FADESS**

La situación futura del movimiento sindical venezolano en cuanto a su unificación se describe entre la posibilidad de que se consolide un proceso como éste debido a la necesidad que existe proveniente de su condición actual, que incluye la proliferación progresiva de organizaciones sindicales como política de gobierno.

Es por ello quizás que se señala que sería imperante la consolidación en un movimiento de todas aquellas iniciativas de unificación conformadas en el país hasta el momento y las que se conformen, siempre y cuando mantengan alejadas la partidización y se conforme un efectivo sistema de comunicación entre ellas.

La visión de los entrevistados de MSL / FADESS respecto al futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación, e idea de cierre dada a la entrevista, es presentada en la tabla de la página siguiente.

Tabla 101: Visión de los entrevistados de la MSL / FADESS respecto al futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación, e idea de cierre dada a la entrevista

Código del entrevistado		6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	Conclusiones de las subdimensiones - Organización 6
7. Futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación	Posibilidad de concreción	Si. Vamos hacia allá. Quizás no en uno o dos años, pero las condiciones objetivas están dadas, los trabajadores claman por ella.	Si, es una necesidad y en cualquier momento se hará realidad.	Si, si no de la totalidad de la mayoría absoluta.	Va a surgir por efecto de la necesidad. No tiene que ser total.	No hay la menor duda de ello, porque de no suceder el movimiento sindical desaparece.	Si, por efecto de una necesidad. Dos (2) personas señalaron que no tiene que ser total.
	Posibles oportunidades y amenazas para su sustentabilidad y apropiación de la lucha sindical	Las oportunidades dependerán de dos cosas: dirección de la organización y los estatutos y mecanismos. Si no se tienen estas dos cosas, cualquier organización se fractura y ello sería la amenaza.	Las oportunidades: unificar fuerzas y espacios. Amenazas: los empresarios y el gobierno, ataque permanente de los mismos si no entienden que para ellos también es una necesidad ya que es más fácil discutir con uno.	La existencia de la contradicción capital trabajo será siempre una amenaza constante, ante la cual se debe mantener la lucha desde el movimiento sindical para lograr reivindicaciones dignas.	Si logra coordinar a los trabajadores en un accionar común obtendría respaldo y sustentabilidad. La amenaza sería la criminalización de su accionar por parte de instancias como el gobierno.	Va a contar con el reconocimiento de las empresas privadas y de los factores políticos. Dotaría además a los trabajadores de un instrumento nacional para organizar sus luchas.	Oportunidades. Dirección y estatutos consolidados, unificación de fuerzas y espacios, respaldo y sustentabilidad gracias al apoyo de los trabajadores si logra representarlos efectivamente y el reconocimiento de entes como las empresas privadas y factores políticos. Amenazas: el propio gobierno, la violación de sus estatutos.
	Posible surgimiento de nuevas iniciativas de unificación	Es posible, inclusive surgirán dentro del sindicalismo oficialista.	Si, porque en este momento la crisis lleva a la búsqueda.	Si, cada día las diferencias se mitigan más ante la necesidad de la unidad.	Si.	Si, y está a favor de que surjan porque el movimiento sindical es plural y está obligado a ser democrático. Además ante las condiciones sociales y económicas actuales la unidad se ve como una necesidad.	Si se seguirán constituyendo: dentro del sindicalismo oficialista inclusive, como una necesidad ante condiciones económicas y sociales actuales.
	Futuro de las iniciativas que se afirman representar la unificación sindical	Si no se corrigen los defectos en la comunicación principalmente, y se partidizan, pueden fracasar.	Se van a conformar en una sola.	Los tiempos exigen fusiones de las organizaciones y movimientos sindicales.	Van a dar su aporte en lo que surja.	Van a seguir desarrollándose siempre y cuando mantengan como norte o principio el alcance de la unificación.	Surge la opinión generalizada de que van a pasar a formar parte de un movimiento consolidado, una (1) persona afirma que pueden fracasar si no se corrigen errores en su comunicación y se partidizan.
	Tendencia de la proliferación de organizaciones sindicales y disminución de sindicalizados hacia el futuro	Menor cantidad de organizaciones, pero mayor calidad. Las organizaciones actuales, donde todos son presidentes, son una "torre de babel" donde nadie se pone de acuerdo.	Aumentará el número de organizaciones si continúa la política del Estado de constituir sindicatos "de maletín", pero cuando exista una central unificada no.	Se va cambiando la tendencia hacia un mayor número de afiliados.	El paralelismo va a ser un fenómeno que va a proseguir mientras se mantenga el gobierno actual.	Si se crea una organización unificada, va a bajar inmediatamente el paralelismo. El paralelismo en Venezuela hoy es política del gobierno.	Seguirán proliferándose las organizaciones sindicales porque es política del gobierno que suceda, es una tendencia que puede transformarse si se llega a constituir una organización unificada. Una (1) persona considera que la tendencia va a hacia un menor número de organizaciones sindicales de mayor calidad y otra considera que la tendencia actual es el aumento del número de afiliados.
Idea de cierre dada a la entrevista		Si es llamativo su estudio, es llamativo para su concreción. Debe hacerse mayor esfuerzo respecto a sembrar la semilla de la unificación en los niveles sindicales, abrirle camino. La unificación es necesaria para superar el retroceso en las reivindicaciones laborales, la dirigencia debe entender la importancia de su desprendimiento de las cuotas de poder actuales.	"Solo la unidad logra en los trabajadores sus espacios políticos, sociales y económicos"	La refundación del movimiento sindical, con mucha democracia interna va a ser una realidad dentro de poco en Venezuela, ya que no hay otra salida.	Lograr la unidad es un desafío para los trabajadores, no solo en lo sindical sino para los trabajadores en general. Hay muchas limitaciones, sin embargo se han ido viendo avances como el MSL.	La unificación tiene que ver con valores, con ética, moral, compromiso. Tenemos que derrotar obstáculos muy grandes para alcanzar la unificación, y uno es que no se cuenta con jóvenes comprometidos con ello. La unificación debe tener autonomía del Estado, del gobierno, y eso es clave.	Conclusión a la idea de cierre En general la unidad es reconocida como necesaria, como un tema que además se encuentra hoy en día en desarrollo permanente debido a esa condición. Se señalan elementos más específicos como: Llevarla a todos los niveles de la organización sindical, la democracia interna como necesaria para alcanzarla, que debe ir incluso más allá de lo sindical y llegar a todos los trabajadores aunque no estén sindicalizados, y que se le presenten grandes obstáculos para ser alcanzada.

- **Visión e idea de cierre de los entrevistados de la CST/UTCCM**

En referencia al futuro del movimiento sindical venezolano y el tema de su unificación, se presentan dos posturas, una que lo considera posible y otra que indica que no se logrará la unidad en su totalidad.

Se consideran como posibles amenazas futuras a dicho proceso, aspectos a lo interno como el que se fragmente o se den pugnas internas, el no desprendimiento y el individualismo, a lo que se suma una consideración externa al mismo como es el que se presente la interferencia extranjera. También se visualizan algunas oportunidades, entre las que resaltan el que las condiciones ya están dadas. Asimismo se considera que pueden seguir surgiendo iniciativas, cuyo acogimiento parecen relacionarlo con la corriente ideológica que presenten.

En cuanto al futuro de las ya existentes no se presenta un consenso, atendiendo a lo que cada dirigente considera desde su posición, como integrantes de las mismas. Dos (2) entrevistados esperan que alcancen los objetivos, uno (1) señala que los que están fuera de su iniciativa fracasarán, uno (1) que la única iniciativa es la de los petroleros, uno (1) que se van a agrupar los sindicatos de base y las federaciones desapareciendo las centrales y uno (1) que desaparecerán producto de la dominación.

La opinión también se encuentra muy dispersa en cuanto al número de organizaciones y tasa de sindicalización futuras. Tres (3) dirigentes afirman que seguirán aumentando ambos, uno (1) que no aumentará el número de organizaciones porque ello correspondió a un momento histórico, uno (1) que se está frenando la constitución de las mismas porque se entendió que lo importante no era el número sino su eficiencia, y uno (1) que señala que no deben seguir proliferándose porque genera atomización y también debe ser medido en término de calidad y no número. Sin embargo, dentro de las múltiples diferencias evidenciadas, existiendo poco consenso respecto a elementos que constituyen su visión respecto al tema, lo que parece estar claro es que se reconoce como necesaria y vital la unificación del movimiento sindical venezolano, resaltando el tema de la participación de las bases como fundamental.

La visión de los entrevistados de la CST / UTCCM respecto al futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación, e idea de cierre dada a la entrevista, es presentada en la tabla de la página siguiente.

Tabla 102: Visión de los entrevistados de la CST / UTCCM respecto al futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación, e idea de cierre dada a la entrevista

Código entrevistado		7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	Conclusiones de las subdimensiones- Organización 7
7. Futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación	Possibilidad de concreción	Conformada por diversas corrientes ideológicas no, por quienes comparten concepciones sí.	Unificado como tal es imposible por los intereses individuales, lo político y lo ideológico. La unidad de los trabajadores socialistas de la ciudad, el campo y el mar, sí.	Estamos logrando la unificación de los comprometidos con el cambio, los que no lo están van a desaparecer. Gran polo, mayoría.	Sí es perfectamente posible y viable	Es factible, demostrado en balances.	Estoy convencido de que sí se va a dar.	Tres (3) entrevistados consideran que sí es posible, dos (2) entrevistados señalan que unificado como tal dadas las diferencias ideológicas y uno (1) que se está logrando por parte de aquellos que están comprometidos.
	Posibles oportunidades y amenazas para su sustentabilidad y apropiación de la lucha sindical	Amenaza, que haya una inmensa pugna interna que no permita desarrollar el trabajo de unificación y avance; que factores económicos lo enfrenten; algún problema interno. Oportunidades: todas, incidencia en las políticas.	La amenaza sería la fragmentación. Oportunidad, la tenemos.	Oportunidad de desarrollar la lucha de los pueblos. Las amenazas serían las mismas de la revolución, la interferencia extranjera.	Depende de si elevan los niveles de confianza de los trabajadores. Es cuestión de liderazgo.	La única amenaza sería que las federaciones no lo asuman. Las oportunidades serían todas dadas la desorganización actual.	Amenazas siguen siendo las personas, el no desprendimiento y el individualismo.	Entre sus amenazas se presentan: en común el que se fragmente o se den pugnas internas; y de manera individual se mencionan, la interferencia extranjera, el no desprendimiento y el individualismo. En cuanto a las oportunidades un (1) entrevistado señala que serían todas, uno (1) que ya la misma existe, uno (1) que depende del liderazgo y elevar los niveles de confianza, uno (1) el desarrollar la lucha de los pueblos y uno (1) la incidencia en las políticas.
	Posible surgimiento de nuevas iniciativas de unificación	Se va a dar un proceso de unificación en la práctica y no en el discurso, fundamentalmente a nivel de sindicatos de base y las federaciones	Sí, porque esto no se acaba.	Sí son dentro del proceso revolucionario, bienvenidas sean.	Seguirán existiendo y es necesario.	Quando se desarrolla una como ésta se creará su contraparte, es normal.	Lo que se debe es llamar a todo dirigente sindical y trabajador que se sienta comprometido con las verdaderas reivindicaciones sociales de los trabajadores y trabajadoras a que se unifiquen en nuestra iniciativa.	Tres (3) de los entrevistados considera que sí surgirán nuevas iniciativas, uno (1) que si lo hacen y son dentro del proceso revolucionario serán bienvenidas, uno (1) que debería hacerse un llamado a unirse a su iniciativa y uno (1) que se va a dar un proceso de unificación en la práctica y no en el discurso.
	Futuro de las iniciativas que se afirman representar la unificación sindical	Se van a agrupar los sindicatos y federaciones de base y van a dejar a las centrales. Prácticamente ya están así centrales sin sindicatos y federaciones.	Esperemos que alcancen los objetivos.	Tienden a desaparecer con los procesos de cambio, auxiliares de la dominación.	Esperemos que alcancen los objetivos.	Fracasarán las que están fuera de este esfuerzo.	La única es la de los petroleros, no hay otra	En cuanto al futuro de las iniciativas dos (2) entrevistados esperan que alcancen los objetivos, uno (1) señala que los que están fuera de su iniciativa fracasarán, uno (1) que la única iniciativa es la de los petroleros, uno (1) que se van a agrupar los sindicatos de base y las federaciones desapareciendo las centrales y uno (1) que desaparecerán producto de la dominación.
	Tendencia de la proliferación de organizaciones sindicales y disminución de sindicalizados hacia el futuro	No, porque correspondió a un momento histórico que era por la parte de la democracia los trabajadores comenzaron a crear sindicatos y federaciones paralelos, era una huida, un escape. Ya hace dos años esto ya no existe.	Es es el momento donde hay mayor crecimiento de organizaciones sindicales, esa iniciativa se respetará.	Aumentarán ambos, es un reto inmenso. Se debe considerar a los trabajadores de pequeñas unidades productivas, comerciales y de servicios.	Ya el número de organizaciones sindicales se está frenando. Entendieron que no se trata del número de sindicatos sino de la eficiencia del mismo. Ejemplo: ministerio con cinco sindicatos que no funcionan.	Aumentarán ambos con la política que se está llevando a cabo.	No debe seguir sucediendo esta proliferación de sindicatos, esto genera atomización. La libertad sindical no debe ser medida por el número de sindicatos sino por la calidad de las que existen.	En relación a este tema hay diversas posiciones. Tres (3) dirigentes afirman que seguirán aumentando ambos, uno (1) que no aumentará el número de organizaciones porque ello correspondió a un momento histórico, uno (1) que se está frenando la constitución de las mismas porque se entendió que lo importante no era el número sino su eficiencia, y uno (1) que señala que no deben seguir proliferándose porque genera atomización y también debe ser medido en término de calidad y no número.
Idea de cierre dada a la entrevista		"Más allá de los líderes, indaga en las federaciones y en los sindicatos de base, allí se está dando un proceso, que no es público, es más callado, ahí es donde se está dando".	"Es vital para todos los trabajadores la organización, se llame una central, se llame como se llame, porque no es solamente es el nombre, pero eso permite el crecimiento del movimiento sindical" "Si estamos organizados y tenemos disciplina el triunfo es nuestro". "Se necesita consultar con las bases, no tiene que ser el cogollo, ello se dió y no funcionó, la UNT es un ejemplo"	"Estamos construyendo la Unidad de Trabajadores de la Ciudad, del Campo y del Mar"		"La unidad para los trabajadores tiene que ser el norte, como el oxígeno"	La unidad es hoy indispensable para la fortaleza de la clase trabajadora.	Se reconoce como necesaria y vital la unificación del movimiento sindical venezolano, donde resaltan el tema de la participación de las bases.

- **Visión e idea de cierre de los entrevistados del círculo de especialistas**

Aún ante el panorama presentado en la dimensión anterior, un grupo de entrevistados consideran posible la unificación del movimiento sindical venezolano, mientras otro señala que quizás se dé una aproximación y acuerdos en cuanto a objetivos, siendo más factible la unidad de acción, un (1) especialista señaló que no hay la claridad suficiente en el liderazgo para hacerla una realidad y uno (1) no emitió opinión.

La importancia de tal proceso de unificación se sustenta desde el punto de vista de los especialistas en su necesidad, las condiciones mundiales y el que representaría una plataforma común con mayor incidencia. Por otra parte, se considera que constituida, sus amenazas principales estarían representadas por los empresarios, los gobiernos, el que no cuente con el respaldo de las bases y/o pierda la conexión con estas, el personalismo y el sectarismo.

Los especialistas también coinciden en su mayoría al señalar que seguirán constituyéndose iniciativas y esfuerzos hasta que se logre la consecución de la misma, cuyo futuro desde su perspectiva aún no está claro.

Además, respecto a la tendencia de los últimos años en la que han proliferado en número las organizaciones sindicales sin verse incrementada la tasa de afiliación, parecen coincidir en que la misma se va a mantener por diversas razones: si sigue siendo impulsada por el gobierno, por las posibilidades de que se presente más paralelismo y fragmentación, y por las condiciones sociales, económicas y laborales actuales.

La visión de los entrevistados del círculo de especialistas respecto al futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación, e idea de cierre dada a la entrevista, es presentada en la tabla de la página siguiente.

Tabla 103: Visión de los entrevistados del círculo de especialistas respecto al futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación, e idea de cierre dada a la entrevista

Código entrevistado		8.1	8.2	8.3	8.4	8.5	8.6	8.7	8.8	8.9	8.10	Conclusiones de las subdimensiones- Organización
7. Futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación	Posibilidad de concreción	Oro que es difícil que en Venezuela se constituya una sola central en el mediano plazo. Tal vez cuando se supere la polarización se abran más posibilidades pero me parece que antes tendrá que correr mucho agua bajo el puente... En todo caso, si creo que es posible llegar a una unificación parcial, entre los defensores de la autonomía y la libertad sindical y eso no es tampoco una tarea fácil.	Alrededor de objetivos yo creo que es posible la unificación sindical. Es necesaria, algún día tendrá que darse para poder salir de las condiciones de represión actuales. Lamentablemente todo apunta hoy a que el movimiento sindical no desaparezca, pero se convierta en algo decorativo.	"Cuando hay voluntad las cosas se han hecho"	Indudablemente que sí. Tiene que llegar por necesidad.	Claro que sí, pero en los términos ya explicados.	Es lo que espera, por lo menos en la acción es más posible.	Una sola no se lo plantearía como objetivo. Habrá procesos de aproximación.	La unidad total es difícil en un país como el de hoy, no hay suficiente claridad en el liderazgo sindical sobre esta necesidad.	¿Por qué no? Es un sueño, puede surgir en esta nueva etapa un sector unificado. Debe existir democracia.	Dada su visión pesimista se abstuvo de contestar. Para el encuestado esta es una pregunta de "juicio y valor" pero añade que hay que comprometerse con la unidad.	Respecto a su posibilidad se presenten diversas consideraciones. Cuatro (4) entrevistados la consideran posible, mientras tres (3) señalan que quizás se dé una aproximación o acuerdos en cuanto a objetivos, siendo más factible la unidad de acción, un (1) especialista señala que no hay la claridad suficiente en el liderazgo para hacerla una realidad y uno (1) no emitió opinión.
	Posibles oportunidades y amenazas para su sustentabilidad y apropiación de la lucha sindical	Las oportunidades: que su necesidad se ha convertido en un sentimiento generalizado, que existen dirigentes respetados dentro de la constitución, que la realidad demuestra que de manera aislada no se puede defender los derechos de los trabajadores. Las amenazas: el sectarismo, la polarización y el personalismo (más o menos las mismas que atentan contra el movimiento sindical en general)	Las oportunidades son las condiciones que se están dando en el mundo, que obligan a buscar formas organizativas. La amenaza es que no se encuentre un liderazgo que cuente con el respaldo de los trabajadores y que impulse la lucha por los derechos y reivindicaciones.	Todas. "A los empresarios no les haría gracia"	La oportunidad es que haya respeto y reconocimiento legítimo de esas autoridades. Amenazas: que se desvirtuara, que se desvinculara de las bases.		La oportunidad es que puede llegar a ser legítima, la amenaza es el empeño de este gobierno u otro de destruirla.	Las ventajas serían las necesidades, el crear una plataforma común, y la amenaza es el empeño de este gobierno u otro de destruirla.	Oportunidad: que se conforme una nueva realidad sindical como consecuencia de una "ruptura" en 2012. Amenaza: La permanencia de prácticas antisindicales desde el gobierno.	Oportunidades y Amenazas: Depende, si es como describe en la incidencia necesaria.	Desde las bases se tendrían muchas más oportunidades. "El proceso es más importante que el resultado" "Los cascarones vacíos no sirven"	En cuanto a las oportunidades se resalta la propia necesidad de que la misma se dé, las condiciones mundiales y la existencia de una plataforma común con mayor incidencia. Por otra parte, son señaladas como amenazas los empresarios, los gobiernos, el que no cuente con el respaldo de las bases y/o pierda la conexión con estas, el personalismo y el sectarismo.
	Poible surgimiento de nuevas iniciativas de unificación	No lo sé. Todo es posible.	Hasta los momentos no avanza la posibilidad de que eso ocurra	Deberían surgir. El ser humano siempre sigue	Claro que sí		Si, lo que sucederá es que se crearan y entre sí cada una se va a dividir para crear mas organizaciones de unificación.	No sabe	Si, no totales, parciales.	No ve fácil que se de una sola.	"Ya hay una, dejemos que avance"	Un grupo de entrevistados señala que las mismas seguirán surgiendo, inclusive como divisiones de las ya existentes, otros no saben que pasará y un (1) entrevistado considera que hay que dejar avanzar a la ya que identificó como tal.
	Futuro de las iniciativas que se afirman representar la unificación sindical	Entramos ahora en un periodo difícil. La real unificación depende de integrar corrientes y organizaciones disímiles, quebrando la polarización. A medida que se acercan las elecciones, será inevitable el recrudecimiento de la polarización. Quéá los dirigentes sindicales que la promueven logran concentrarse en el ámbito estrictamente sindical pero lo veo muy difícil. En el caso del M3, varios de sus dirigentes tienen compromisos y responsabilidades partidistas y a menudo opinan sobre asuntos que trascienden las relaciones laborales.	Deben mantener una línea y trabajar en esa línea, ya que el trabajo que les espera es largo y además va a pasar a estar en un segundo plano debido a las prioridades que se le vienen al país con el tema de las elecciones de 2012.	San múltiples e ingráficas todavía.	Hay la intención pero no es concreta, parecen meramente enunciativas.		Permanecerán y se unirán en la medida que lo racional prime sobre lo irracional.	Seguirán progresando	Pueden unirse a la transformación del movimiento sindical si ocurre la mencionada "ruptura" en 2012.	Puede afianzarse la unidad de acción y a partir de allí se harían más fuertes.	Depende de lo que se realice y las condiciones, el qué y el cómo.	El futuro de las iniciativas existentes según la visión de los especialistas aún no está claro. Algunos de ellos hacen referencia a las próximas elecciones como tema que copará los espacios pudiendo exacerbar la polarización, dos (2) afirman que progresarán, uno (1) que son meramente enunciativas, uno (1) que son múltiples e ingráficas todavía, uno (1) considera puede consolidarse la unidad de acción como primer paso, y uno (1) afirma que dependerá de las condiciones y el cómo se desarrollen las mismas.
Idea de cierre dada a la entrevista	Tendencia de la proliferación de organizaciones sindicales y disminución de sindicalizados hacia el futuro	El paralelismo no ha llegado a su fin, por lo que seguramente seguirán surgiendo sindicatos bolivarianos. Al margen de la polarización es poco probable porque precisamente el objetivo de fortalecer la unificación hace que el esfuerzo no esté colocado en ese terreno. Además, quererlo o no sus promotores, permanece la tendencia a concentrarse en la lucha en el sector público, en el sindicalismo del pasado lo hacían por comodidad, en el del presente lo hacen porque es donde se están presentando los conflictos más sonoros y donde se debate la lucha por el poder político; la persecución política y la criminalización de la protesta lo refuerzan. Eso siempre es un riesgo porque el día que la democracia política se reinstale, emergerán nuevamente con fuerza con los conflictos entre capital y trabajo y los trabajadores no sindicalizados quedarán muy desahuciados.	Las condiciones sociales, económicas y políticas te llevan es a la atomización y como consecuencia, a la presencia de ese fenómeno.		No debería crecer el número de organizaciones. Ello hace daño al sindicalismo.		El gobierno lo alienta y seguirá alentando, en función de crear más división y hacer menos poderoso al movimiento sindical.	Espera que no. Depende de la continuidad del gobierno.	Para que la tendencia cambie, se tiene que cambiar el modelo de estructura sindical.	Aumentará el número de organizaciones mientras ello se estimule. Blo ha tenido un porqué un impulso, respaldo que si existe se mantendrá, aunque puede darse la reafirmación de una de ellas.	"Tocamos el tope" No tiene sentido que se creen más sindicatos.	A pesar de reconocer como una debilidad el que sigan proliferando las organizaciones sindicales, los entrevistados parecen coincidir en que la tendencia se va a mantener por diversos razones: si sigue siendo impulsada por el gobierno, por las posibilidades de que se presente mas paralelismo y fragmentación y por las condiciones sociales, económicas y laborales actuales.
		Anivel mundial el tema de la unificación ha adquirido una gran importancia por ser la única vía para enfrentar las políticas antilaborales que han acompañado la globalización. En el caso de Venezuela el asunto ha adquirido gran relevancia más por la necesidad de enfrentar las políticas antisindicales de un gobierno autoritario y muy ideológico, pero en cualquier caso no hay duda de que es un desafío imposible de ignorar. Sin embargo, hay otros asuntos cuya reflexión ha debido quedar de lado porque la situación actual conspira contra el debate y el impulso de nuevas iniciativas. El reto que tienen los dirigentes sindicales es lograr colocar todos los temas relevantes para el sindicalismo como parte de la lucha por la unificación y para la preservación del sindicalismo	Veo a veces a la unificación del movimiento sindical como una utopía, pero una utopía alcanzable si hay voluntad política.		"Los dirigentes sindicales deben hacer un esfuerzo por ajustarse a los nuevos tiempos. La mayoría de los dirigentes sindicales se han quedado en el pasado. El movimiento sindical tiene que ir más allá de lo reivindicativo. Tiene que velar por otros intereses como lo es la formación sindical, académica y profesional de los trabajadores y sobre todo los dirigentes sindicales. No podemos seguir con dirigentes sindicales que no sepan ni hablar, ni escribir, ni leer. Tenemos que tener gente preparada, bien formada, para que realmente el mensaje, para que nos puedan ver como personas serias y representativas ante la masa de trabajadores. No podemos conformarnos con un movimiento sindical que no se repare, debe estar formado sindicalmente, debe conocer la ley, las contrataciones colectivas, debemos trasladar esta formación hasta el último eslabón de la cadena sindical, para que realmente conozcamos nuestros deberes y derechos y podamos tener centrales, federaciones y sindicatos bien fortalecidos"		Movimiento sindical tiene en sus manos su futuro. En sus acciones está su futuro: o decide mantenerse, o decide desaparecer.	"La unidad de los trabajadores y sus organizaciones son necesarias para que en Venezuela haya trabajo decente".	No existe el empuje y la aceleración necesarios para alcanzar la unidad. Existe una contradicción: se necesita pero no se termina de arrancar en su alcance. Solo algo que conmueva, como un cambio real en la política del país, puede impulsarla.	"La unidad del movimiento sindical venezolano es necesaria y factible pero en este momento sigue siendo compleja, se necesita un escenario más propicio que es lo que los trabajadores están obligados a buscar"	"El tema hay que colocarlo en el contexto país. Venezuela necesita una refundición política, democrática, de instituciones, del movimiento de los trabajadores. Ello no pasa solo por un cambio de gobierno"	La unidad del movimiento sindical venezolano se presenta como una necesidad frente a la situación laboral actual, cuya consecución resulta compleja por infinidad de aspectos tanto internos como externos al sindicalismo, pero que al final dependerá únicamente del esfuerzo de los mismos trabajadores y dirigentes. Es un fenómeno que se debe a un tiempo y espacio, a una realidad que se transforma constantemente.

b) Comparación de las conclusiones obtenidas entre cada una de las organizaciones para cada dimensión y subdimensión

Un segundo nivel de presentación y análisis de resultados fue considerado. El objetivo fue compararentre centrales las conclusiones obtenidas en la sección anterior por cada una de las dimensiones y subdimensiones.

b.1) Visión de organizaciones consideradas acerca de la situación actual del movimiento sindical

Respecto al ámbito mundial y regional hubo consenso entre las organizaciones estudiadas en cuanto a las fortalezas y debilidades que describen hoy al sindicalismo internacional. Esta descripción se orienta al entendimiento de un sindicalismo activado en la lucha por los derechos laborales, que cuenta con el apoyo de organizaciones como la Confederación Sindical Internacional (CSI), Confederación Sindical de los Trabajadores de las Américas (CSA), Federación Sindical Mundial (FSM) y Encuentro Sindical Nuestra América (ESNA) (el que se nombrara una u otra organización se vio aparentemente asociado a la tendencia ideológica de cada organización). Precisamente, en cuanto al reconocimiento de una central sindical internacional unificada, las posiciones resultaron divergentes. Se consideró: que sería una fortaleza en caso de conformarse; que sería una fortaleza si se llegase a conformar manteniendo los principios de izquierda; que ya lo es representado en CSI y CSA; que ya lo es pero que necesita ser más efectiva en su accionar; y que no se considera como algo necesario. Esto da muestras del poco nivel de acuerdo respecto a la concepción que se tiene de las organizaciones sindicales internacionales actuales, lo cual puede venir atado a un tema de afiliación, ideología, o perspectiva respecto al funcionamiento objetivo de estas organizaciones.

El impacto que podría tener la lucha que es mencionada como fortaleza se ve afectado por las características propias del sindicalismo internacional referidas a sus debilidades: un sindicalismo que se encuentra dividido, que requiere mayor conciencia de clase y propuestas innovadoras, mejor organización y articulación, con mayor capacidad de respuesta hacia lo interno de cada una de las naciones, sin incidencia de grupos con intereses divergentes a los de los trabajadores por razones políticas. Actualmente se presenta todo lo contrario, lo que trae

síntomas más específicos de su debilitamiento: la violencia sindical, sectarismo y atomización, corrupción, falta de independencia y autonomía y baja tasa de sindicalización, asociada a causas como la flexibilización, incapacidad del sindicalismo de crear estrategias para atraer trabajadores y el hecho de que se encuentra actualmente desvirtuado ante los trabajadores. Precisamente, aunque hubo diversidad de respuestas en cuanto a las debilidades específicas, el señalamiento de cada una se hizo a manera de hacer entender que existe la necesidad de que el sindicalismo internacional sufra una transformación que le ayude a reposicionar su imagen o concepción dentro de la dinámica mundial: respondiendo con más efectividad a las necesidades de los trabajadores.

Un tema que parece ser constante es la intervención de intereses distintos a los de los trabajadores, y ello se refleja a través de señalamiento como el que se hace sobre el tema de la ideología: es una debilidad en cuanto esta se vincula o responde a intereses políticos-partidistas, ya que en caso contrario constituye una fortaleza en la medida que ayuda a que el debate se enriquezca.

Las oportunidades vienen dadas fundamentalmente por las condiciones que amenazan al sindicalismo, en tanto cada una es sinónimo de reactivación de la lucha. Este fue el tema principal en el que coincidieron las centrales, aunque se señalaron otra diversidad: el apoyo que brindan al sindicalismo organismos internacionales como la OIT, creciente relevo generacional, la articulación que permite al sindicalista vincularse con el escenario global, los avances en la educación y la informática, la unificación, los niveles de concertación social en ciertas naciones en las que se desenvuelve, el que existe mayor conciencia en cuanto a los derechos fundamentales entre los cuales se cuenta el trabajo y la libertad sindical, la posibilidad de incorporar a trabajadores de nuevos sectores y la posibilidad de su transformación.

Estas amenazas que motivan la lucha, se refieren en primer lugar a la crisis económica actual y las consecuencias que de ella, de la existencia del capitalismo y de la globalización se desprenden: flexibilización del trabajo, que luego es vinculada a la tercerización y al crecimiento del sector informal que se constituyen en consecuencia como amenazas en cuanto no logran ser organizados sindicalmente; precarización del trabajo, explotación de los trabajadores y la concepción individualista y no colectivista del trabajo.

Por otro lado, cinco (5) organizaciones hicieron una mención especial al accionar de los gobiernos en contra del movimiento sindical, aunque luego cuando se hizo referencia al tema en el listado de oportunidades y/o amenazas conformado por quienes llevaron a cabo la investigación, el tema fue reconocido como amenaza cierta por todas las organizaciones dando la explicación de que es un hecho que atenta hoy contra la autonomía y el accionar del sindicalismo. Tres (3) organizaciones señalaron en un primer momento como amenaza al avance tecnológico, pero cuando se hizo referencia al tema en el listado de oportunidades y/o amenazas conformado por quienes llevaron a cabo la investigación, fue visto por siete (7) organizaciones tanto como amenaza cuando es utilizado para sustituir mano de obra, como oportunidad por todas las organizaciones si el trabajador es formado en su uso y en consecuencia hace más eficiente su trabajo. El sicariato sindical y las trasnacionales fueron también mencionados. Sobre éstas últimas se señaló que constituyen principalmente una amenaza, aunque un grupo menor las consideró también como una oportunidad. Son amenazas en términos de las prácticas y políticas que promueven y que van orientadas es hacia el desmejoramiento de las condiciones del trabajo; mientras que pueden ser vistas como una oportunidad en cuanto son sinónimo de fuentes de trabajo y de espacios para la organización de la lucha sindical entrelazada en diferentes latitudes o simplemente un campo de acción significativo para el sindicalismo.

Ya en el ámbito nacional, la tendencia en cuanto a las fortalezas y debilidades resulta similar a la presentada para el sindicalismo internacional. En Venezuela la principal fortaleza es la existencia de un sindicalismo que se mantiene en la lucha a pesar de las adversidades, y que muestra de este hecho es el apoyo y la existencia de organizaciones y movimientos como el MSL, FADESS, FUTPV, UNT, algunos sectores de Guayana y el Comité de los Ochenta (el que se nombrara a uno u otro parece haberse visto atado a la tendencia o posicionamiento dentro del sindicalismo de quien los reconocía) aunque dos (2) organizaciones no hicieron mención respecto a ninguno de ellos a manera de fortaleza.

La principal debilidad se asocia a la división que existe hoy dentro del sindicalismo, asociada una vez más como ya fue resaltado en el ámbito mundial y regional, a las diferencias provenientes del tema político-partidista que tanto ha influido al sindicalismo venezolano.

También hubo consenso en que son debilidades en este ámbito la falta de formación sindical y la falta de nuevo liderazgo.

Otras debilidades identificadas fueron: la ilegitimidad, sobre la cual se señala que se genera / promueve por acciones propias del accionar interno del sindicalismo; y otra posición que es la mayoritaria, que señala que éste hecho es consecuencia de la intervención del gobierno por ejemplo a través de entes como el CNE que imposibilitan la legitimación y a través de la promoción del paralelismo sindical. La ausencia de democracia sindical es también una debilidad y existe consenso definitivo en cuanto a que hay dos ámbitos en los que deben ser identificados los factores que la afectan: uno interno, sobre el cual no hay consenso ya que algunas organizaciones señalan que sí existe mientras que otras afirman que no ya que por ejemplo, no hay interés en renovar a la dirigencia y se dificulta la participación de las bases. Respecto a los factores externos que causan su ausencia sí hubo consenso: organismos como el CNE que intervienen en la realización de elecciones.

La desconexión entre la dirigencia y las bases se constituye como una debilidad, la diversidad viene en otras consideraciones: se da solo en algunas organizaciones o sectores, y es algo que se está superando actualmente. La baja tasa de sindicalización es reconocida por todas las organizaciones como una debilidad, la diversidad se encuentra en las razones que aducen como causas: aumento del sector informal y creación de cooperativas ya que son sectores que no se logran organizar en lo sindical, ausencia de credibilidad hacia el movimiento sindical y la incapacidad por parte del sindicalismo de crear conciencia sobre la importancia de la sindicalización. La poca capacidad de innovación, falta de una central obrera, ausencia de democracia sindical, movimiento sindical desvirtuado: ante la sociedad y ante los trabajadores que no le tienen confianza, fueron temas señalados también como debilidades.

Ante todo ello, se afirma que Venezuela se encuentra ante la ausencia de un nuevo modelo sindical, sin embargo hay consenso general en que es un tema sobre el cual se va avanzando actualmente.

Respecto a las oportunidades y las amenazas, también se repite la tendencia del ámbito mundial y regional al señalar las oportunidades como provenientes de la existencia de

amenazas. Estas oportunidades se encuentran principalmente referidas a la activación de la lucha, por elementos provenientes principalmente de la amenaza sobre la cual hubo consenso en siete (7) organizaciones: el gobierno, desde donde actúan entes como el CNE, inspectorías del trabajo, Ministerio del Trabajo, cooperativas, empresas de producción social, consejos de trabajadores; y desde donde se generan prácticas como expropiaciones, tercerización en el sector público, militarización de la administración del trabajo y partidización de las instancias laborales, que atentan contra el libre y efectivo accionar del sindicalismo venezolano. Solo una (1) de las organizaciones presentó reservas respecto a declarar estos temas como amenazas.

Otros elementos considerados como oportunidades fueron: el proyecto del presidente Chávez y la conducción socialista, la reforma de la LOT, la capacidad de industrialización, la proyección internacional, la posibilidad de que se presenten nuevas iniciativas de unificación no solo a nivel de la cúpula sindical, mayor reconocimiento del sindicalismo por parte del Ministerio del Trabajo y de entes privados y el aumento de espacios para la expansión de las ideas sindicales.

Otros elementos considerados como amenazas fueron: desempleo, sector informal que no logra ser organizado, empresas que no reconocen el actuar sindical, el sicariato sindical, disminución del número de empresas en el país y crisis económica.

En general, entre organizaciones se presenta un diagnóstico similar respecto a la situación del movimiento sindical internacional y nacional, y las mismas se vinculan a la presentada en el planteamiento del problema, marco teórico y contextual, con algunas consideraciones que ayudarán a enriquecer la presentación de conclusiones generales para el estudio.

En las siguientes páginas se presentan las tablas que contienen la información obtenida en cada central, referida a la primera dimensión de la variable en estudio.

Tabla 104: Visión de organizaciones consideradas acerca de la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (a)

Organización			1	2	3	4	5	6	7	8	Conclusiones de las subdimensiones entre organizaciones
1. Situación actual del movimiento sindical	Mundial y Regional	Fortalezas listadas por entrevistado	Pareciera existir un consenso al considerar como fortaleza fundamental del movimiento sindical mundial y regional la conformación de centrales unificadas como lo son la CS y la CSA, resaltando también el relacionado con las conexiones, transferencia de información y alianzas del mismo, promoviendo el trabajo en conjunto. Sin embargo uno (1) de los entrevistados considera que actualmente privan las debilidades.	Existe consenso generalizado sobre el fortalecimiento de la organización y lucha actual que se va presentando en el movimiento sindical internacional. Con excepción de dos (2) personas, todas vinculan este hecho con el apoyo dado por organizaciones sindicales internacionales (como FSM y ESNV).	Las respuestas son diversas, e incluyen: crecimiento del movimiento sindical, la integración mundial, la formación de los trabajadores en talleres y seminarios y la organización a nivel andino.	Resalta como principal fortaleza según los entrevistados la creación de la CS y la CSA, como la búsqueda de la organización sindical producto de nuevos acercamientos.	En primer lugar se encuentran de acuerdo en que instituciones como la CS y la CSA se constituyen como fortalezas del movimiento sindical internacional. Luego se presenta la idea referida al fortalecimiento a través de una mayor participación, seguimiento, movilización, presencia y lucha del movimiento sindical internacional ante las situaciones que le embargan.	La idea que engloba las respuestas dadas se orienta hacia la definición de la propia existencia del movimiento sindical, su lucha y organización actual. Se señala como ejemplo de ello al movimiento sindical en países del continente Europeo. Una (1) persona señaló a la CS como una fortaleza, específicamente porque permite un mejor accionar del movimiento sindical.	Son señaladas diversas fortalezas por los entrevistados, siendo la más común aquella que hace referencia a la organización y despertar actual del movimiento sindical ante la coyuntura. Se mencionan también: el reconocimiento de tendencias revolucionarias progresistas, el Encuentro Sindical de Nuestra América (ESNA) y el ser un movimiento de lucha permanente.	Las fortalezas listadas que se presentan en común son la conformación de la CS y la CSA, y la solidaridad. Resaltan también sin coincidir entre los especialistas: su experiencia y la sindicación como una expresión de la voluntad del trabajador. Sin embargo algunos especialistas señalan que dichas fortalezas pueden variar dependiendo de la región. Asimismo, uno (1) no identificó ninguna afirmando que ni siquiera existen campañas en defensa de los trabajadores ante conflictos, como por ejemplo la situación en Grecia.	Crecimiento de la lucha y la actividad sindical en general sumado a la conformación y apoyo de centrales sindicales internacionales como la CS, CSA, FSM y ESNV que la tendencia que tuvieron en común entre las organizaciones. En dos (2) de estas organizaciones, hubo un (1) entrevistado que no vislumbró fortaleza alguna en el movimiento sindical internacional.
		Debilidades listadas por entrevistado	Resalta como principal debilidad según la visión de los encuestados, la necesidad no atendida de renovación del movimiento sindical conforme a los cambios que se han generado en los contextos: económico, político, social y laboral. Aunado a ello, se presenta una opinión frente a los intereses partidistas y personales, señalando que no deberían anteponerse a los de los trabajadores. También se resaltan algunos aspectos de manera aislada como: la falta de impacto de las organizaciones internacionales en las regiones y naciones, la baja afiliación, la ausencia de una conciencia de clase y la falta de políticas concretas que atiendan la problemática de los trabajadores y su organización.	El mayor nivel de consenso se establece en la idea de que la influencia de intereses distintos a los de los trabajadores (por razones como las diferencias ideológicas, apoyo al capital, tendencia política, intereses personales) desvirtúa hoy a la esencia del sindicalismo. El segundo elemento en común es el acuerdo en cuanto a la falta de capacidad organizativa para que la lucha sindical sea más efectiva, lo cual incluye lo señalado por 2.7 sobre que se hace necesaria la articulación del sindicalismo con otros sectores de la sociedad, y la dotación a esa lucha del sentido de clase.	La debilidad se identifica como la imposibilidad de atender las necesidades de todos los trabajadores. Una (1) persona señaló la necesidad de que la unificación se entienda como un acto para fortalecer al sindicalismo y no como un medio para ganar poder.	Los tres (3) entrevistados señalan como principal debilidad la limitación de las organizaciones unificadas existentes en este ámbito, señalando que no se le dio la debida consideración a las bases, que sus esfuerzos no se visualizan en los ámbitos regionales y nacionales y que dicha unidad no ha sido alcanzada en su totalidad.	En general las debilidades están referidas a la falta de una articulación y organización más efectiva del movimiento sindical internacional. Otros elementos señalados como debilidades: el egoísmo, la discriminación por género, la disminución del número de afiliados por factores como la tecnología que arrebató puestos de trabajo.	Consenso general en ideas que expresan la falta de unidad en el movimiento sindical. Otra problemática destacada es el tema de la baja tasa de sindicalización, seguida por temas como ausencia de trabajo decente, pérdida de autonomía e independencia y falta de un sindicalismo que represente la lucha efectiva por los derechos de los trabajadores.	Son identificados diferentes aspectos que se constituyen como debilidades, los entrevistados coinciden en el caso de la falta de unidad y la existencia de atomización, mencionando también sin coincidir: las debilidades propias del ser humano que puede flaquear ante ciertas circunstancias, la lucha defensiva por reivindicaciones, el control de muchos sindicatos por parte de los centros de poder, la falta de las organizaciones en las luchas que son organizadas espontáneamente por las bases, el aislamiento de las luchas entre los países desarrollados y los subdesarrollados, la falta de propuestas innovadoras, la necesidad de transformarlo, la poca capacidad de respuesta, la dependencia de patronos y Estados y la burocracia sindical con la "dirigencia de mala linia".	Se identifican un gran número de debilidades del movimiento sindical en el ámbito mundial y regional actualmente. Coinciden en señalar que existe un debilitamiento del mismo y su capacidad de respuesta, presentándose atomizado, lo que se expresa también en una baja tasa de sindicalización, existiendo una necesidad de transformarlo para hacerlo más acorde a la realidad actual, cosa que no se ha dado. Más específicamente, se resalta su poca capacidad de incidir en los gobiernos, el no lograr atraer a grupos que se mantienen fuera de la organización sindical (como el caso de los jóvenes), el mantener una mala reputación asociada con temas como el de la corrupción, su vinculación con la política partidista, el sectarismo, su burocratización, la necesidad de profesionalización del mismo y la violencia sindical.	La debilidad se engloba en que el sindicalismo se encuentra ante la necesidad de ser transformado hacia un modo en el que responda con más efectividad a las necesidades de los trabajadores alrededor del mundo: realmente unitario, con conciencia de clase, con propuestas innovadoras, mejor organizado y articulado, con mayor capacidad de respuesta hacia lo interno de cada una de las naciones, sin incidencia de grupos con intereses divergentes a los de los trabajadores por razones políticas. Actualmente se presenta todo lo contrario, lo que trae síntomas más específicos de su debilitamiento: baja tasa de sindicalización, sectarismo y atomización, corrupción, falta de independencia y autonomía y la violencia sindical.
		Fortalezas y/o Debilidades listadas en el instrumento	1.1.1.2 Para esta organización en su mayoría constituye una fortaleza, señalando como aspectos a considerar el que se realice en igualdad de condiciones y como iniciativa de los trabajadores. Solo un entrevistado se refirió a los movimientos actuales señalando que no tenían suficiente impacto-afiliación. / 1.1.1.3 La opinión es heterogénea. Algunos la señalan como una fortaleza ya que es positivo el pluralismo en el movimiento sindical; otros como una debilidad existente que divide al mismo y otros que asumen que es un tema ajeno al rol del dirigente sindical que puede convertirse en debilidad si se habla de partidización / 1.1.1.4 En líneas generales se presenta como una debilidad.	1.1.1.2 En su mayoría, se señala a una organización sindical internacional unificada como una fortaleza si llegase a ser conformada. Algunos afirmaron que dicha central debería mantener los principios de izquierda / 1.1.1.3 La tendencia tiende a la ideología tanto como una debilidad como una fortaleza, dependiendo de cómo sea puesta en práctica. Como una fortaleza en la medida que puede ayudar a enriquecer el debate, como una debilidad en la medida que impide que ese debate se dé ante la intolerancia por las diferencias (una ideología que se considere más representativa de los trabajadores que otra) / 1.1.1.4 Hay consenso en que constituye una debilidad. Las razones común: flexibilización, a la que suman: desconfianza de los trabajadores hacia la dirigencia y la excesiva atención que dan la CS y CSA al manejo del poder y no a las bases.	1.1.1.2 Se entiende como algo que no se ha alcanzado, pero de lograrla sería una fortaleza. Una (1) persona señaló que su conformación ha de ser promovida por el movimiento sindical de izquierda / 1.1.1.3 Fortaleza, debilidad solo cuando se lleva la política a través de ella al movimiento sindical / 1.1.1.4 Debilidad.	1.1.1.2 Para los entrevistados es una fortaleza, para dos (2) ya existe, mientras que para uno (1) no representa valor. / 1.1.1.3 Para dos (2) constituye una debilidad cuando, por ejemplo, se vincula a intereses distintos a los de los trabajadores, mientras que para uno (2) representa una fortaleza en cuanto es sinónimo de la no desmovilización de las ideas porque "todos piensan igual" / 1.1.1.4 En general es una debilidad reconocida, que para (1) es consecuencia de la atomización y para otro una de las razones que justificó la unidad.	1.1.1.2 Fortaleza, representada en CS y CSA / 1.1.1.3 Como debilidad fue señalada en la medida que divide al movimiento sindical, como fortaleza en el sentido de que es la pluralidad, el que todos no tienen por qué pensar igual, lo que debe ser común en el movimiento sindical / 1.1.1.4 Debilidad, algunas de las razones: desempleo, pobreza, políticas gubernamentales, el avance tecnológico y la incapacidad de la dirigencia de crear conciencia sobre el significado de sindicalizarse.	1.1.1.2 La opinión generalizada es que se podría constituir como una fortaleza. Una (1) persona opinó que ya lo es (CS, expresión autónoma del movimiento sindical) mientras que otra consideró que no es una fortaleza ya que es sinónimo de burocratización / 1.1.1.3 La respuesta tiene dos perspectivas fundamentales: una fortaleza en la medida que permite el enriquecimiento del debate, pero una debilidad en cuanto pueden dividirse por diferencia de visiones o por representar intereses distintos a los sindicales / 1.1.1.4 Debilidad. Se señalan razones diversas como: no se logra incluir la representación de la mujer en el movimiento sindical, el movimiento sindical no resulta llamativo a las nuevas generaciones, y que es un problema derivado de la globalización y la incapacidad de organizarse del sindicalismo ante ella a diferencia del sector empresarial.	1.1.1.2 Se identifica como una fortaleza por todos los entrevistados. Sin embargo uno (1) señala que si es conformado por grupos de derecha no, ya que estos se organizaron para repartirse el poder / 1.1.1.3 En relación a la ideología se presentan varias posturas: un grupo de entrevistados considera que las diferencias son una fortaleza, algunos de ellos mencionan que siempre y cuando se coloquen los intereses de los trabajadores en primer lugar; otro grupo indica que es una fortaleza que puede constituirse como debilidad si se politiza y uno (1) entrevistado señala que es una debilidad porque debe existir una coincidencia en estos términos aunque ello no signifique tener un pensamiento único / 1.1.1.4 Se presenta como debilidad por todos menos un (1) entrevistado, que no tiene información sobre el tema, atribuyendo sus causas en su mayoría a factores internos como la falta de credibilidad, menos un (1) entrevistado que la ubica en el factor externo de la flexibilización.	1.1.1.2 La mayoría de los entrevistados, ocho (8), la consideran una fortaleza, mientras que uno (1) señala que tiene rasgos positivos pero no es lo suficientemente contundente y uno (1) no la considera como tal alegando que no tienen un objetivo concreto / 1.1.1.3 Se presentan dos posturas respecto a las mismas, para un grupo son fortalezas considerando al debate y la pluralidad como claves, mientras que otros señalan que si se manifiestan como sectarismo o se interponen a los intereses de los trabajadores pueden constituir una debilidad. En el grupo en general parecen constituir fortalezas u oportunidades dependiendo de como se manifiesten y su tratamiento / 1.1.1.4 Se identifica por los entrevistados como una de las principales debilidades.	1.1.1.2 Las posiciones son diversas, se consideró: que sería una fortaleza en caso de conformarse, que sería una fortaleza si se llegase a conformar manteniendo los principios de izquierda, que ya lo es (representado en CS y CSA), que ya lo es pero que necesita ser más efectiva en su accionar y que no se considera como algo necesario / 1.1.1.3 Hay coincidencia en cuanto a que las diferencias ideológicas pueden verse de dos maneras, como fortaleza debido a que su coexistencia es sinónimo de pluralismo y enriquecimiento del debate. Debilidad cuando el elemento político-partidista influye en la ideología y por tanto genera confrontación y división en el movimiento sindical / 1.1.1.4 Aunque los motivos por los que existe son variados (no existe una estrategia del sindicalismo para atraer a los trabajadores a la sindicalización, la figura del sindicalismo desvirtuada ante los trabajadores, flexibilización) hay consenso en que es una debilidad actualmente.

Tabla 105: Visión de organizaciones consideradas acerca de la situación actual del movimiento sindical en los ámbitos: mundial y regional (b)

Organización			1	2	3	4	5	6	7	8	Conclusiones de las subdimensiones entre organizaciones
1. Situación actual del movimiento sindical	Mundial y Regional	Oportunidades listadas por el entrevistado	Aunque no se presenta un consenso en cuanto a los aspectos señalados, todos parecen girar en torno a la coyuntura actual cuyas amenazas pueden constituirse como oportunidades para el resurgir del movimiento sindical.	Se señala a la crisis del capital y las condiciones que ha creado como una oportunidad para reorganizar la lucha sindical, se presentan las condiciones para este accionar. En general, la amenaza se transforma en oportunidad.	El apoyo de organismos internacionales como la OIT y la OEA, así como la propia crisis económica que abre espacios para la lucha sindical.	En cuanto a las oportunidades se presentan posiciones encontradas. Uno (1) de los entrevistados resalta el trabajo de la OT y la posibilidad de autotransformación del movimiento sindical mientras que otro señala que estarían dadas hasta que se defina qué es lo que debe realizarse, y otro que plantea que las oportunidades existen solo teóricamente.	Se dieron diversidad de respuestas respecto a este punto: voluntad política que brinde apoyo a lo sindical, creciente relevo generacional, la articulación que permite al sindicalista vincularse con el escenario global, el apoyo brindado por la OT a la lucha sindical y que las carencias en la defensa de los derechos de los trabajadores puede ser aprovechada.	La crisis económica como amenaza transformada en oportunidad: desarrollo de nuevas áreas de lucha para el sindicalismo. Una (1) persona señaló que en lugares como el mundo árabe, donde se está dando un resurgir político, el sindicalismo tiene la oportunidad de refundarse o fortalecerse.	En cuanto a oportunidades se menciona la coyuntura actual, siendo un campo de acción del movimiento sindical exigiendo su organización y reactivación de la lucha. En este sentido, es resaltado el tema de la crisis del capitalismo. Un (1) entrevistado no visualiza ninguna.	Como principales oportunidades se mencionan aquellas relacionadas con el sindicalismo como principal forma de organización de los trabajadores, siendo ameritada su acción, señalando que las condiciones actuales y las amenazas que conllevan se constituyen como una oportunidad para su acción. Asimismo se identifican: los avances en la educación y la informática, la unificación, los niveles de concertación social en ciertas naciones en las que se desenvuelve, el que existe mayor conciencia en cuanto a los derechos fundamentales entre los cuales se cuenta el trabajo y la libertad sindical, la posibilidad de incorporar a trabajadores de nuevos sectores, la posibilidad de su transformación y el trabajo de la OT como instancia reguladora.	Existe consenso en cuanto a que las mismas amenazas para el movimiento sindical (principalmente se habla de la crisis económica/crisis del capitalismo), constituyen oportunidades para la reactivación y/o transformación de la lucha sindical: la oportunidad es tener razones para luchar. Por otro lado, cuatro (4) organizaciones señalaron el apoyo que brindan al sindicalismo organismos internacionales como la OT. Otras oportunidades mencionadas fueron: creciente relevo generacional, la articulación que permite al sindicalista vincularse con el escenario global, los avances en la educación y la informática, la unificación, los niveles de concertación social en ciertas naciones en las que se desenvuelve, el que existe mayor conciencia en cuanto a los derechos fundamentales entre los cuales se cuenta el trabajo y la libertad sindical, la posibilidad de incorporar a trabajadores de nuevos sectores, la posibilidad de su transformación.
		Amenazas listadas por el entrevistado	Se consideran como amenazas a todas aquellas relacionadas con la precarización del trabajo, la flexibilización laboral, consecuencias de la crisis económica, incluyendo también el crecimiento del sector informal y la terciarización. Además, se exponen de manera constante los avances tecnológicos como posibles sustitución de la mano de obra y un elemento que modifica las formas de trabajo, frente a lo cual el movimiento sindical parece no tener capacidad de respuesta.	La existencia del capital, de las instituciones y métodos que le representan (transnacionales, flexibilización) se constituyen como la principal amenaza, seguida por elementos como el accionar de algunos gobiernos (facilitan la flexibilización, seccionan al sindicalismo e influyen para transformarlo en un sindicalismo conciliador) y el escenario sindical.	Gobiernos que buscan violentar convenios de la OT y la crisis económica.	Las amenazas señaladas se refieren al contexto económico y las consecuencias que se desprenden de la globalización.	Las amenazas se orientan a elementos como, en primer lugar, los gobiernos que atacan contra los derechos laborales y en consecuencia contra el accionar sindical. Luego se encuentran respuestas referidas a la globalización, el desempleo, el escenario sindical, ausencia del diálogo social y la proliferación del trabajo explotador especialmente de sectores de la población como los niños y las mujeres.	En general, la intervención de los Estados o gobiernos en función de trastocar el accionar sindical: no los reconocen, criminalización de la protesta, la no creación de leyes para su respaldo. Otro elemento es la crisis económica mundial que "pagan los trabajadores", y la transformación en las formas de trabajo: terciarización y tecnificación.	Las amenazas listadas son diversas y no coinciden entre los entrevistados. Se menciona el poder de las grandes corporaciones y gobiernos que respaldan al capital privado, la pérdida de condiciones laborales, las consecuencias de la crisis del capitalismo, el capitalismo en sí mismo, las empresas transnacionales, los avances tecnológicos como sustitutos de la mano de obra, la flexibilización laboral y la precarización del trabajo, los avances de la tecnología y el crecimiento de la OT localizada hacia el empresario y el capitalismo.	En relación a las principales amenazas se resaltan los cambios mundiales producto de la globalización y sus consecuencias, así como la crisis económica y su impacto en las condiciones laborales. En relación a ello se mencionan los cambios en la organización del trabajo (nuevos sectores, el paso de una concepción colectiva a una individualista de la relación de trabajo, la terciarización y precarización, por ejemplo), así como la flexibilización laboral, la precarización del trabajo, los avances de la tecnología y el crecimiento del sector informal.	El tema que resulta común entre todas las organizaciones estudiadas es la crisis económica actual y las consecuencias que de ella, de la existencia del capitalismo y de la globalización se desprenden: flexibilización del trabajo, su precarización, explotación de los trabajadores, terciarización, crecimiento del sector informal y la concepción individualista y colectivista del mismo. Cinco (5) organizaciones hicieron un movimiento especial al accionar de los gobiernos en contra del movimiento sindical. Tres (3) organizaciones señalan como amenaza al avance tecnológico, mientras que el escenario sindical y las transnacionales fueron también mencionados pero de forma aislada.
		Oportunidades y/o Amenazas listadas en el instrumento	1.1.2.2 En este caso se presentan diversas opiniones. Un grupo mayoritario considera que no son amenazas en sí mismas sino sus políticas y las condiciones laborales que establecen. Otro lo considera una oportunidad por ser una fuente de trabajo y en tercer lugar, minoritariamente, se identifica a la misma como una amenaza / 1.1.2.3 Se considera una amenaza, listada entre las principales en respuesta anterior. Sin embargo, un entrevistado señaló que puede ser positiva si se establece temporalmente y de manera concertada / 1.1.2.4 La mayoría de los entrevistados la señaló como amenaza listada en la pregunta anterior, pero dos entrevistados consideran que también puede ser una oportunidad dependiendo del uso que se le dé / 1.1.2.5 Es considerada una amenaza asociada a la flexibilización y debido a que es un sector que no logra organizarse sindicalmente / 1.1.2.6 En general es considerada una amenaza / 1.1.2.7 Es reconocida como una amenaza, en general por estar relacionada con la desregulación de las condiciones de trabajo.	1.1.2.2 B acuerdo general en cuanto a considerarse una amenaza ya que son sinónimo de aplicación de mecanismos que malogran los principios del trabajo. Solo una persona consideró que podrían ser una oportunidad en el sentido de que permiten el fortalecimiento del accionar sindical dentro de ellas, ya que puede estar entrelazado y por tanto actuar en diferentes latitudes al mismo tiempo / 1.1.2.3 Una amenaza, vinculada al desmoronamiento de las condiciones de los trabajadores / 1.1.2.4 B considerada tanto como amenaza como oportunidad, amenaza cuando es utilizada para desplazar mano de obra, oportunidad cuando es utilizada para dar apoyo al trabajo que realizan los trabajadores / 1.1.2.5 Amenaza vinculada a la flexibilización, implica la violación de derechos laborales como la sindicalización / 1.1.2.6 Amenaza, en general algo que siempre ha existido por motivos como: quiere adueñarse del movimiento sindical o lo considera su enemigo. Movimiento sindical ha de ser autónomo / 1.1.2.7 B consenso es que es una amenaza, la razón común es que es un sector que no ha logrado ser organizado. Una persona señala que de organizarlo, sería más bien una oportunidad.	1.1.2.2 Son consideradas tanto como una oportunidad como una amenaza. Oportunidad cuando se trata de transnacionales organizadas sindicalmente, amenaza cuando no cumplen con las condiciones mínimas referidas al trabajo digno y no generan políticas de bienestar social / 1.1.2.3 Amenaza / 1.1.2.4 Oportunidad, enriquecimiento del proceso de realización del trabajo: se hace necesaria la formación de los trabajadores en esta área / 1.1.2.5 Amenaza vinculada a la flexibilización laboral / 1.1.2.6 Amenaza en dos sentidos: violan convenios de la OT y atacan contra la autonomía del movimiento sindical / 1.1.2.7 Amenaza en términos de que es un sector que no está organizado sindicalmente.	1.1.2.2 Los entrevistados las señalan como amenazas dado su poder y sus políticas, sin embargo uno (1) de ellos afirma que puede ser una oportunidad como un posible campo de acción de los trabajadores / 1.1.2.3 Se señala como una amenaza que es justificada por gobiernos y empresarios como la opción para el mantenimiento de una industria o los puestos de trabajo / 1.1.2.4 Se considera por los entrevistados como una amenaza por la posibilidad de sustitución de mano de obra, aunque uno (1) de los entrevistados lo considera también una oportunidad. / 1.1.2.5 B considerado una amenaza por los entrevistados aunque uno de ellos considera la oportunidad de que los mismos se organicen / 1.1.2.6 Considera amenaza resultando el tema de la importancia de la autonomía del movimiento sindical / 1.1.2.7 B una amenaza, para los entrevistados aunque uno señala que se constituiría como oportunidad relacionada con la organización de los trabajadores.	1.1.2.2 B en general es considerada una amenaza por cuanto son sinónimo de establecimiento de políticas que transgreden derechos laborales, aunque una (2) persona señaló una distinción entre multinacionales y las instancias multilaterales. Las primeras como una oportunidad en cuanto son generadoras de mejores ofertas salariales y sociales, y las segundas por la misma razón explicada por las demás personas entrevistadas / 1.1.2.3 Amenaza en cuanto a transgredir derechos laborales, desmorona las condiciones de bienestar del trabajo. Una (1) persona señaló que puede ser una oportunidad en cuanto es un área de lucha para el sindicalismo / 1.1.2.4 Se presenta tanto como oportunidad como amenaza, oportunidad si es utilizada en pro del mejoramiento o facilitación del trabajo realizado, amenaza en cuanto desplaza mano de obra / 1.1.2.5 Amenaza en cuanto impide la organización de esos trabajadores en lo sindical / 1.1.2.6 Amenaza, los gobiernos se atentan contra el movimiento sindical / 1.1.2.7 Una amenaza en cuanto permanece como un sector no organizado en lo sindical.	1.1.2.2 Amenaza, en cuanto atentan contra la organización laboral al no considerar al sector de los trabajadores en su funcionamiento. Una (1) persona consideró que pueden ser una oportunidad si son bien organizados estos organismos / 1.1.2.3 Amenaza en tanto atenta contra el bienestar o calidad de vida de los trabajadores al privarlos de derechos laborales como la seguridad social / 1.1.2.4 Amenaza y oportunidad, lo primero en tanto que atenta contra la organización tradicional del trabajo y la existencia de puestos de trabajo, oportunidad en la medida que sea utilizada para el aprovechamiento del trabajador en cuanto a su desarrollo profesional / 1.1.2.5 Amenaza, vinculada a temas como la flexibilización / 1.1.2.6 Amenaza, viola elementos como la autonomía, se imponen intereses distintos a los de los trabajadores. Una (1) persona señaló que puede ser visto como una oportunidad en la medida que incentiva la lucha del movimiento sindical / 1.1.2.7 Amenaza, en tanto atenta contra derechos laborales como el de la sindicalización.	1.1.2.2 Se presentan tres posturas: una que lo considera amenaza, otra como amenaza solo si los trabajadores no están organizados y otra no como amenaza en sí misma sino por sus políticas / 1.1.2.3 Se identifica como amenaza excepto por un (1) entrevistado que no maneja el término / 1.1.2.4 Solo un (1) entrevistado lo considera amenaza de forma directa, otros (4) lo visualizan como oportunidad dependiendo de aspectos como la formación de los trabajadores y el uso que se le dé, uno (1) lo considera una oportunidad para el desarrollo de la humanidad / 1.1.2.5 B reconocido como una amenaza, consecuencia de la flexibilización para (1) entrevistado, figura que desconoce los derechos laborales para uno (1) y causa de la creación de organizaciones sindicales para otro entrevistado / 1.1.2.6 Para la mayoría es una amenaza, mientras que un (1) entrevistado señaló que dependía de lo que se comprendiera por ideología, debiendo ser una responsabilidad compartida / 1.1.2.7 Se presenta para cuatro (4) entrevistados como una amenaza producto de la situación económica, mientras que dos (2) lo ven como una oportunidad para organizarlos.	1.1.2.2 Para la mayoría de los entrevistados las mismas pueden representar una amenaza por la imposición de sus políticas orientadas a obtener el mayor beneficio implicando el abaratamiento de la mano de obra. Sin embargo, tres (3) entrevistados señalan que pueden constituir una oportunidad, añadiendo como condicionante el que los trabajadores estén organizados / 1.1.2.3 B en cuanto a la flexibilización se identifica como amenaza, aunque los entrevistados afirman que puede resultar necesaria en algunos casos frente a condiciones de crisis (desempleo por ejemplo) por tanto requiere que sea acordada entre los trabajadores y patrones / 1.1.2.4 B tema de la tecnología es considerado como fortalece la oportunidad dependiendo del tratamiento que se le dé y la calificación de la mano de obra al respecto / 1.1.2.5 B reconocido como amenaza / 1.1.2.6 Se reconoce como amenaza, resaltando que los gobiernos deben cumplir su rol como mediadores y respetar la libertad sindical / 1.1.2.7 Se señala como amenaza al no contemplar condiciones laborales fundamentales, aunque también constituye una oportunidad de organización e integración al movimiento sindical.	1.1.2.2 Las multinacionales y organismos multilaterales se constituyen principalmente como amenazas, aunque un grupo menor consideró también como una oportunidad a las transnacionales. Son amenazas en términos de las prácticas y políticas que promueven y que van orientadas es hacia el desmoronamiento de las condiciones del trabajo; mientras que las transnacionales pueden ser vistas como una oportunidad en cuanto son sinónimo de fuentes de trabajo y de espacios para la organización de la lucha sindical entrelazada en diferentes alturas o simplemente un campo de acción significativo para el sindicalismo / 1.1.2.3 B consenso es considerarla como una amenaza, aunque en dos (2) organizaciones se consideró como algo que puede resultar necesario, pero que de ser implementada debe hacerse tras un acuerdo que incluya la posición de los trabajadores al respecto / 1.1.2.4 B en siete (7) organizaciones, es vista como un elemento que será oportunidad o amenaza dependiendo del uso que se le dé. Oportunidad si el trabajador es formado en su uso y en consecuencia a hacer más eficiente su trabajo, y como amenaza si es utilizada para sustituir mano de obra. Una (1) organización la señaló solo como una oportunidad, 1.1.2.5 Hay consenso en cuanto constituye una amenaza, esta es vinculada a la flexibilización y a la dificultad que tiene este grupo para organizarse en lo sindical / 1.1.2.6 B reconocida como una amenaza, atenta contra la autonomía y el accionar del sindical / 1.1.2.7 B considerado como una amenaza, representó desregulación de las condiciones del trabajo y en ello va incluido la imposibilidad de organizarse sindicalmente. Sin embargo, puede ser una oportunidad si lograse ser organizado sindicalmente.

Tabla 106: Visión de organizaciones consideradas acerca de la situación actual del movimiento sindical en el ámbito nacional (a)

Organización		1	2	3	4	5	6	7	8	Conclusiones de las subdimensiones entre organizaciones
1. Situación actual del movimiento sindical	Fortalezas listadas por entrevistado	Se identifican como fortalezas mencionadas por varios entrevistados, que el movimiento sindical mantiene la lucha a pesar de las adversidades, el que se encuentra evaluando el redelinearse y la existencia de movimientos que abandonarían la unificación como el MS y el FOCES.	En primer lugar se encuentra consenso en cuanto a la existencia de una tendencia dentro del sindicalismo: el fortalecimiento progresivo de su lucha. En segundo lugar, la existencia de la UNT es considerada una fortaleza, de hecho una de las herramientas que ha logrado que se presente el mencionado fortalecimiento. Sólo una persona consideró que el movimiento sindical no tiene fortaleza alguna.	Las fortalezas son vagamente señaladas como: casos particulares como el de CODESA que no es una organización perseguida por el Estado, cuando se realiza la lucha conjunta en algunos sectores se alcanzan los objetivos propuestos. Una (1) persona señaló que las fortalezas son difíciles de identificar.	En cuanto a las fortalezas, se menciona en común el que se presenta actualmente una mayor conciencia del movimiento sindical venezolano respecto a su situación, resaltando el tema de la unidad de acción y la lucha por la libertad sindical y la contratación colectiva. Asimismo, un (1) entrevistado considera el que se mantenga activo y uno (1) que el trabajador ha logrado cierta independencia de las organizaciones, considerando a la participación habitual como una amenaza ya que hace proclive a éste a que presinda de dichas	Las respuestas difieren: lucha que se mantiene en sindicatos de base, consideración sobre la existencia de una cultura sindical, la conformación del MS y FOCES y el respaldo de organismos internacionales. Una (1) persona señaló que no identifica ninguna fortaleza del movimiento sindical venezolano.	En general se aprecia el fortalecimiento de la lucha sindical, aunque una (1) persona señala que le es difícil identificar alguna fortaleza fuera de consideraciones aisladas como MS, FOCES y Guayana, grupos que también son nombrados como parte del mencionado fortalecimiento por los otros entrevistados.	Se consideran diferentes fortalezas del movimiento sindical venezolano, coincidiendo cuatro (4) entrevistados que se está dando la discusión interna en torno a la organización de clase y la necesidad de unidad. También se mencionan: la existencia de nuevos líderes, el paso de una concepción defensiva a una ofensiva en cuanto a su acción, la unión en sectores como Guayana y la RUTV, el movimiento sindical revolucionario y su consigna política considerando a la revolución primero que las reivindicaciones, el ser un movimiento de referencia para otros países y la creación del Comité de los Ochoenta como iniciativa de unificación.	Se presentan varias posturas. Dos (2) entrevistados señalan que no existen fortalezas actualmente, mientras que los que sí las identifican coinciden en dos (2) casos al señalar que el movimiento se mantiene a pesar de las amenazas y debilidades que lo embaten, y la iniciativa de unificación del FOCES. También fueron mencionadas: que la dirigencia comprende la necesidad de transformar al movimiento y la importancia de su unificación, la valoración de la pluralidad, la presencia del movimiento en los centros productivos y la unificación que se llevó a cabo en las federaciones del sector educativo.	Como tema principal sobre el que hay consenso se identifica a un movimiento sindical en proceso de transformación, mantenimiento y fortalecimiento de su lucha a pesar de las adversidades que debe confrontar. Seis (6) organizaciones consideran que la existencia y acción de movimientos / organizaciones sindicales son muestra de ello y dan apoyo al tema. Entre las señaladas se encuentran el MS, FOCES, la UNT, algunos sectores del sindicalismo en Guayana, la RUTV y el Comité de los Ochoenta. En al menos tres (3) organizaciones hubo entrevistados que señalan que el movimiento sindical venezolano no cuenta hoy con fortalezas alguna.
	Debilidades listadas por entrevistado	En cuanto a las principales debilidades se identifica a la fragmentación, dispersión y polarización existentes actualmente, conjuntamente con la presencia de intereses personales y partidistas dentro del sindicalismo. A ello se suma la baja tasa de sindicalización.	Para esta subdimensión priva la diversidad. En primer lugar se presenta el tema de la inmisión de terceros en el movimiento sindical, principalmente provenientes de sectores del mundo político venezolano, lo cual hace que se deje en un segundo plano la lucha por los trabajadores y se maneje más bien en términos de las diferencias ideológicas. Luego se presentan debilidades como: la falta de una central obrera, la falta de unidad, movimiento sindical desvirtuado ante la sociedad, ausencia de formación y participación de gente formada en lo sindical.	Hay acuerdo en que la principal debilidad es que la lucha está dividida, la influencia de sectores políticos es una de las razones de que está eso así. Una (1) persona señaló a CODESA como la única central política.	Se resalta en común por los entrevistados como principal debilidad la división, fragmentación del movimiento sindical. Se señalan también de forma aislada la falta de formación, la ausencia de un relevo y presencia femenina, los intereses relacionados con el poder, la intervención de los partidos políticos y la falta de adaptación de dicho movimiento a las nuevas condiciones y trabajadores.	Se encuentran de acuerdo en que las debilidades se refieren a la falta de orientación, coordinación de la lucha sindical. Un movimiento sindical dividido, atomado y que no cuenta con la dirección que podría brindar una central sindical. Una (1) persona señaló que la falta de formación sindical es una debilidad y otra que no hay nuevas generaciones de dirigentes.	Se identifica como principal debilidad la división existente dentro del movimiento sindical, que es acompañada por el alejamiento de la dirigencia con respecto a sus bases y la desacreditación de aquella por eventos de corrupción o porque no atienden efectivamente a las necesidades de los trabajadores. Otras debilidades señaladas fueron la participación del sindicalismo: ausencia de autonomía, así como la falta de espacios para la práctica de la democracia sindical y la ausencia de legitimación.	Como principal debilidad se presenta por todos los entrevistados la falta de unidad, la dispersión y división existente. Tres (3) señalan el tema de la relación del mismo con los partidos políticos, ya sea durante de "la Cuarta República", heredado de esta o como una característica actual. También dos (2) entrevistados mencionan el desdén al tema de la formación del movimiento sindical y los trabajadores. Se identifican de manera aislada: la apatía, las individualidades, la existencia de concepciones reivindicativistas, la pérdida de confianza de los trabajadores y la falta de identidad.	Desde el punto de vista de los entrevistados, el movimiento sindical venezolano se encuentra muy debilitado, señalando que no tiene una capacidad de movilización, impacto y participación en la toma de decisiones en el ámbito laboral. Entre dichas debilidades principales se mencionan también su estrecha relación con los partidos y gobierno, la poca afinidad y la fragmentación. Se destaca su poca capacidad innovativa, resaltando que el mismo debe transformarse y renovar sus liderazgos, punto en el que se habla de la ausencia de un relevo, nuevas generaciones en el mismo; así como la necesidad importante en términos de formación y creación de una cultura sindical.	La división existente asociada a las diferencias político-partidistas que hace que el interés principal no sean los trabajadores, la falta de formación sindical y la falta de nuevo liderazgo en este ámbito fueron las debilidades sobre las que hubo consenso. Otras debilidades señaladas fueron: baja tasa de sindicalización, poca capacidad de innovación, la ilegitimidad, falta de una central obrera, ausencia de democracia sindical, movimiento sindical desvirtuado ante la sociedad y ante los trabajadores que no le tienen confianza.
	Fortalezas y/o Debilidades listadas en el instrumento	1.2.1.2 B) identificada por todos los entrevistados como una debilidad existente actualmente / 1.2.1.3 B) señalada como una de las principales debilidades del movimiento sindical venezolano y parte de los entrevistados la considera una consecuencia de la incidencia de la política y las iniciativas del gobierno / 1.2.1.4 B) en este caso se presentan dos opiniones principales, una mayoritaria que la identifica como una debilidad que existe y ocasionada por aspectos propios del movimiento sindical, como la falta de consulta a las bases, problemas de liderazgo y relevo; y otra que señala que es una debilidad pero no por causa del sindicalismo sino por intervenciones y trabas legales / 1.2.1.5 B) su mayoría es considerada como debilidad que se presenta en Venezuela. Sólo dos entrevistados consideran que existe una conexión / 1.2.1.6 B) es reconocida como debilidad por parte de todos los entrevistados / 1.2.1.7 B) en este caso la visión es heterogénea, existen aquellos que lo identifican como debilidad, algunos señalan que es una debilidad pero no está trabajando en ello y otros que el modelo existe pero no está funcionando correctamente.	1.2.1.2 B) En general es considerada una debilidad, el criterio para explicarla es la inmisión del OÑE en los procesos electorales sindicales, que se ha constituido como una traba para la legitimación. Otros puntos de vista al respecto es que se debe a la proliferación de organizaciones sindicales que no son legitimadas por las bases, por lo que tampoco son representativas. Una (1) persona afirma que en caso de la UNT la representatividad se transforma en la participación protagónica y otra, que no es una situación común a todas las organizaciones sindicales / 1.2.1.3 B) debilidad en cuanto a la lucha conjunta y de por los trabajadores resulta afectada. Una (1) persona no la considera debilidad en tanto que es necesaria la diversidad, mientras que otra considera que no hay polarización ya que no hay proporcionalidad entre las fuerzas que las pueden causar, pero sí hay fragmentación dentro del movimiento revolucionario / 1.2.1.4 B) Existe homogeneidad de criterio en cuanto a que se constituye como una debilidad, pero generada por la inmisión del OÑE en los comicios sindicales. Dos (2) personas afirman por su parte que no es una debilidad para las organizaciones como la UNT o aquellas que son clasistas / 1.2.1.5 B) parcialmente reconocida como debilidad, bien porque algunos admiten su existencia, pero al mismo tiempo afirman estar trabajando en recuperarla, bien porque otros no la reconocen como una realidad generalizada a todas las organizaciones sindicales / 1.2.1.6 B) la respuesta homogénea se refiere a su reconocimiento como una debilidad, algunas razones señaladas: sector informal difícilmente organizable, desconfianza de los trabajadores hacia la organización sindical y la subcontratación. Dos (2) personas consideran que no es una debilidad cierta hoy, que por el contrario perciben mayor interés de los trabajadores hacia la sindicalización / 1.2.1.7 B) Las respuestas se inclinan a que si bien es una debilidad, actualmente se está construyendo dicho modelo. Una (1) persona consideró que ya se cuenta con ese modelo en lo legislativo, que el problema está en las prácticas sindicales.	1.2.1.2 B) debilidad, que se debe a dos motivos: la intervención del gobierno que imposibilita las elecciones sindicales y el hecho de que las centrales estén trabajando unilateralmente / 1.2.1.3 B) debilidad, no existe trabajo conjunto del sindicalismo / 1.2.1.4 B) se presenta como una debilidad promovida a lo interno donde se señala que debería haber mayor derecho a opinar y a escoger, también promovida por prácticas externas como la intervención de organismos como el OÑE que no se incluyen a todos los trabajadores en discusiones como las vinculadas a la nueva LOT / 1.2.1.5 B) debilidad, proveniente de problemas de comunicación debidos a la falta de credibilidad y a que las bases esperan que quien le debe solucionar sus problemas es el gobierno / 1.2.1.6 B) debilidad / 1.2.1.7 B) debilidad, no se ha logrado la construcción de un nuevo modelo sindical.	1.2.1.2 B) una debilidad cuyas causas y consecuencias difieren según la visión de cada uno de los entrevistados. Uno (1) señala que no es responsabilidad únicamente del sindicalismo sino de las trabas gubernamentales y otro que es culpa de la irresponsabilidad de los dirigentes. Por su parte, uno (1) menciona que no se da una integración y se desconoce al sindicato / 1.2.1.3 B) se presenta como una debilidad para el accionar del movimiento sindical / 1.2.1.4 B) reconocida por los entrevistados, de los cuales dos (2) señalan que es causa a nivel interno del tema de la dirigencia y su renovación, y uno (1) a nivel externo / 1.2.1.5 B) los entrevistados lo señalan como una debilidad, entre los cuales uno (1) resalta que la misma se acrecienta por la concentración de la dirigencia en Caracas, desconociendo la realidad de las regiones / 1.2.1.6 B) se reconoce como una debilidad / 1.2.1.7 B) se señala como una debilidad, aunque uno (1) de los entrevistados señala que está surgiendo algo al respecto y uno (1) que afirma que desde la CIV, CODESA YCGT se están realizando esfuerzos al respecto.	1.2.1.2 B) debilidad, generada por acciones de entes gubernamentales: imposibilitando de procesos de legitimación y promoción del paralelismo sindical / 1.2.1.3 B) debilidad, diversidad de organizaciones sin la fuerza necesaria para su acción sindical / 1.2.1.4 B) se presenta al tema en dos ámbitos: a lo interno y a lo externo del movimiento sindical. Por un lado se considera que dentro del movimiento sindical sí existe, pero que a lo externo se dificulta su práctica debido a la inmisión del gobierno a través de instancias como el OÑE. Por otro lado se hace la crítica de que a lo interno existen posiciones que no seden el liderazgo reconocido por los entrevistados, de los cuales dos (2) señalan que es causa a nuevas generaciones y ello afecta a la democracia sindical / 1.2.1.5 B) debilidad cierta, existe separación entre la dirigencia y la base. Una (1) persona consideró que es algo que se va superando hoy en día y otra que se hace necesaria la vía de la formación sindical como un medio por el que la dirigencia puede acercarse más a la base / 1.2.1.6 B) debilidad, originada por la disminución de fuentes de trabajo en el país y por la falta de creación de conciencia por parte de la dirigencia hacia las bases, sobre la importancia de la sindicalización / 1.2.1.7 B) debilidad, es visto como necesario un nuevo modelo sindical para que se fortalezca el movimiento sindical venezolano, que se adapte a las nuevas realidades del país.	1.2.1.2 B) debilidad, que se caracteriza en que se genera por una conducta interna del sindicalismo referida a la negación de dirigentes sindicales a dar paso a personas de relevo, y una proveniente del entorno: organismos como OÑE, TSJ y ministerios) que impiden los procesos de legitimación / 1.2.1.3 B) debilidad, que es explicada de diversidad de maneras: se presenta debido a lo político, pero en lo laboral todos luchan por lo mismo; que es algo que se ha ido superando; y que es consecuencia de una política de gobierno / 1.2.1.4 B) en general es considerada una debilidad, estimulada tanto a lo interno como a lo externo del sindicalismo. Una (1) persona consideró que no es que no exista, sino que lo que no existe es participación como consecuencia de la partidización y por el miedo / 1.2.1.5 B) debilidad, resultado de elementos como la burocratización, centralización, alejamiento de las centrales de sus trabajadores de base / 1.2.1.6 B) debilidad, presente por elementos como la falta de estimulación para la sindicalización, la creación de entes como las cooperativas y el crecimiento del sector informal / 1.2.1.7 B) debilidad, y se presentan dos posiciones: una que afirma que es algo que se está construyendo, y otra que afirma que se debe construir cuidando no repetir errores del pasado.	1.1.2.2 B) En torno a ello se presentan varias posturas: cuatro (4) personas lo señalan como debilidad, de las cuales una (1) indica se debe a la dirigencia y una (1) a factores externos como la intervención del OÑE. También una (1) menciona que se presenta pero no de manera general, mientras que una (1) no la señala como debilidad resaltando que es una oportunidad dado el marco legal establecido por el gobierno / 1.1.2.3 B) reconocida por todos los entrevistados de esta organización como una debilidad / 1.1.2.4 B) se presenta para cinco (5) entrevistados como una debilidad y para uno (1) como algo que se debía al OÑE ya que no se presenta. De los cinco (5) que la consideran debilidad, cuatro (4) la atribuyen a factores internos del movimiento sindical como el sectarismo, el liderazgo, y las prácticas de la "Cuarta República". Asimismo, dos (2) de ellos señalan que se está superando, de los cuales uno (1) indica que dicha mejoría se debe al marco legal existente actualmente. / 1.1.2.5 B) general se reconoce como debilidad. Un (1) entrevistado la visualiza como algo cíclico que puede existir o no en un momento determinado, uno (1) afirma que se está trabajando en ello y depende del sector, uno (1) que hay un despertar, uno (1) que por ello se quiere crear una nueva central y uno (1) que desemboca en la poca sindicalización / 1.1.2.6 B) Se reconoce como debilidad, manteniendo la opinión presentada en el ámbito mundial y regional, aunque tres (3) entrevistados afirman haber aumentado en los últimos años / 1.1.2.7 B) reconocida como una debilidad por parte de tres (3) entrevistados, mientras que los otros (3) señalan que está construyendo el mismo actualmente.	1.2.1.2 A) Aunque es un tema sobre el cual se reconoce su existencia y que además es una debilidad, las opiniones difieren no solo dentro sino entre centrales: la falta de legitimidad y representatividad se genera; promueve por acciones propias del accionar interno del sindicalismo; y otra posición que es la mayoritaria, que señala que éste hecho es consecuencia de la intervención del gobierno por ejemplo a través de entes como el OÑE que imposibilitan la legitimación y a través de la promoción del paralelismo sindical / 1.2.1.3 B) Hay consenso en cuanto a que se constituye como una debilidad, ya que la existencia de éstos hechos causa que el movimiento sindical se encuentre dividido y en consecuencia su lucha no se consolida / 1.2.1.4 B) Existe consenso definitivo en cuanto a que hay dos ámbitos en los que deben ser identificados los factores que afectan la democracia sindical: uno interno, sobre el cual no hay consenso ya que algunas organizaciones señalan que sí existe mientras que otras afirman que no ya que por ejemplo, no hay interés en renovar a la dirigencia y se dificulta la participación de las bases. Respecto a los factores externos que causan la ausencia si hubo consenso: organismos como el OÑE que intervienen en la realización de elecciones / 1.2.1.5 B) Hay consenso en cuanto se constituye como una debilidad, la diversidad viene en otras consideraciones: se da solo en algunas organizaciones o sectores; y es algo que se está superando actualmente / 1.2.1.6 B) reconocida por todas las organizaciones como una debilidad, la diversidad se encuentra en las razones que aducen como causas: aumento del sector informal y creación de cooperativas ya que son sectores que no se logran organizar en lo sindical, ausencia de credibilidad hacia el movimiento sindical y la incapacidad por parte del sindicalismo de crear conciencia sobre la importancia de la sindicalización / 1.2.1.7 B) en general es admitida dicha ausencia, pero que sin embargo es un tema sobre el cual se está avanzando actualmente.	

b.2) Comprensión del término unificación sindical por parte de organizaciones consideradas

Se obtiene como idea generalizada la descripción de la unión como un conjunto de elementos referidos al accionar y conformación de objetivos del movimiento sindical (dimensiones acción y programática) más que la estructuración de una organización sindical en la que se agrupan todos los integrantes del sindicalismo (dimensión orgánica). Sin embargo, dentro de tres (3) organizaciones hubo entrevistados que describieron expresamente a la unidad en su dimensión orgánica.

En la siguiente página se presenta la tabla que contiene la información obtenida en cada central, referida a la segunda dimensión de la variable en estudio.

Tabla 108: Comprensión del término unificación sindical por parte de organizaciones consideradas

Organización		1	2	3	4	5	6	7	8	Conclusiones de la dimensión entre organizaciones
2. Comprensión del término "unidad del movimiento sindical"	Definición de Unificación Sindical	La visión de los entrevistados por parte de esta organización define a la unidad en torno al establecimiento de objetivos comunes, un plan de acción y una acción conjunta, aunque se trate de corrientes de pensamiento distintas. Ello para alcanzar los postulados del trabajo decente, considerando también su rol en la transformación de la sociedad.	Las respuestas se orientan más al entendimiento de la unidad en sus dimensiones de acción y programática, que orgánica. Luego se presentan diversidad de opiniones sobre su caracterización: es señalada como necesaria / fundamental, en el marco del debate, la diversidad ideológica, que acoga a toda la diversidad de trabajadores, en la que se dejen a un lado intereses personales, de partidos y de carácter político. Una (1) persona señaló que las corrientes que han de converger en ella no pueden resultar enemigas a las de corte clasista.	Mientras que dos (2) personas creen en la unidad orgánica, una (1) persona se inclina más a considerar la unidad en cuanto a su dimensión programática.	Aunque no una opinión generalizada respecto a la definición, se comprende por los mismos como iniciativa propia de los trabajadores.	El énfasis se orienta hacia la consideración de la unidad de acción y programática. Dos (2) personas orientan su respuesta hacia la consideración de la unidad orgánica como la necesaria.	Resalta la relevancia de la unidad de acción y programática, siendo considerada la orgánica solo por dos (2) personas.	No se presenta un consenso en cuanto a esta dimensión. Un (1) entrevistado la considera como un avance organizativo entre aquellos que tienen una visión similar. Uno (1) como la participación activa de los trabajadores con un mismo objetivo. Dos (2) como una necesidad, entre los cuales uno (1) señala que debe ser programática y revolucionaria y otro que se trata de presentar y discutir políticas con el Estado colocando al colectivismo sobre el individualismo y sectarismo. También un (1) entrevistado considera el sentido de clase social y visualizar a los trabajadores como entes productivos y no explotados.	En general se presenta a la misma como una unión de fuerzas, la lucha en una acción conjunta, por los mismos objetivos, a pesar de integrar a diferentes corrientes de pensamiento, implicando dejar a un lado los intereses partidistas y particulares. Algunos de los entrevistados señalan que debe darse a nivel de acción únicamente. Dos (2) indican que se viene dando lo contrario por la fragmentación y el deseo de liderazgo.	Se obtiene como idea generalizada la descripción de la unión como un conjunto de elementos referidos al accionar y conformación de objetivos del movimiento sindical (dimensiones acción y programática) más que la estructuración de una organización sindical en la que se agrupen todos los integrantes del sindicalismo (dimensión orgánica). Sin embargo, dentro de tres (3) organizaciones hubo entrevistados que describieron expresamente a la unidad en su dimensión orgánica.

b.2) Visión de las organizaciones consideradas acerca del proceso de unificación sindical

En cuanto al proceso de unificación sindical, se reconoce la relevancia del funcionamiento de una organización sindical tanto en lo internacional como en lo nacional (con mayor consenso en éste último), aunque no resultó homogénea esta posición ni dentro ni entre centrales. Esto puede venir asociado a la definición o entendimiento que se tiene respecto a lo que debe ser la unidad del movimiento sindical.

Precisamente, tanto la CSI, CSA, FSM y el CPUSTAL recibieron críticas más concretas que beneficios en cuanto a su funcionamiento. Mientras que los beneficios se engloban en la idea de que son organizaciones que ayudan a fortalecer la lucha sindical, las críticas apuntan a que no logran impactar dentro del sindicalismo de las naciones, en las bases; o que son acumuladoras de poder y están muy burocratizadas. A la FSM y el CPUSTAL se les critica específicamente que son instancias con alto contenido ideológico, partidizadas y con baja tasa de afiliación.

Una posible central sindical unificada en Venezuela podría traer aspectos positivos que pueden ser englobados en lo que se refiere al fortalecimiento de la acción sindical. En cuanto a lo negativo hay diversidad de posiciones entre las centrales: si se disgrega, que sea única más no unificada, o simplemente no se identifican elementos negativos.

En la siguiente página se presenta la tabla que contiene la información obtenida en cada central, referida a la tercera dimensión de la variable en estudio.

Tabla 109: Visión de las organizaciones consideradas acerca del proceso de unificación sindical

Organización			1	2	3	4	5	6	7	8	Conclusiones de las subdimensiones entre organizaciones
3. Proceso de Unificación Sindical	Ámbito Mundial y Regional	Relevancia del funcionamiento de una central sindical unificada	Se reconoce de manera general, señalando de manera individual algunos aspectos como que debe estar legitimada por la base, que resulta ventajosa porque se unifican criterios y que ya existe con la CS y CSA.	Las opiniones están divididas en este aspecto, cuatro (4) personas la consideran relevante mientras que el resto la consideran inviable debido a las diferencias ideológicas y a que lo hegemónico en cuanto a su carácter clasista debería privar en ella y es algo difícil de lograr.	Dos (2) personas la consideraron necesaria, pero una (1) consideró que no considera que sea una ventaja.	Para dos (2) de los entrevistados es necesaria mientras que uno (2) considera que es mejor que se mantenga la diversidad.	Si es reconocida como necesaria.	La opiniones se encuentran divididas, mientras existe por un lado el consenso sobre su necesidad, otras dos (2) personas afirman que por un lado es inviable y que lo más importante sería la unidad de acción.	Las opiniones al respecto son diversas. Una mayoría lo considera relevante en donde destaca uno (1) que considera que debe estar identificada con el cambio revolucionario, uno (1) que debe ser independiente a la ideología política y uno (1) que debe ser legitimada por las bases y con participación protagónica. También una persona (1) considera que debe existir solo en el ámbito regional y nacional ya que ahí se puede trabajar al presentarse realidades similares.	La mayoría de los entrevistados de este grupo reconoce la necesidad, solo uno (1) afirma deben seguir existiendo diversas organizaciones con relación a las corrientes que se presenten. Señalan entre sus beneficios la capacidad de reacción, de movilización y de lucha. Por su parte, dos (2) entrevistados consideran que es imposible que la unificación se de por completo.	Aunque fue reconocida la relevancia de una organización sindical unificada en todas las organizaciones, también se aprecia que con excepción de dos (2) de estas, hubo personas que no la reconocieron relevante.
		Opinión sobre CSM y CSA	Se presenta a las mismas como un paso positivo del movimiento sindical aunque coinciden las afirmaciones de que aún no tiene el impacto que puede y debería tener.	La perspectiva general respecto a las organizaciones sindicales mencionadas en la pregunta es que no representan realmente a los trabajadores, sino que son más bien instancias acopladas a decisiones políticas y económicas que contradicen la lucha sindical. Dos (2) personas afirman no conocerlas total o parcialmente.	Mientras que dos (2) personas señalaron que son organizaciones que han fortalecido al sindicalismo en las naciones que tienen afiliadas, una (1) consideró que se constituyen como organizaciones que aglutinan el poder para sí mismas y que por el contrario, han es debilitado al movimiento sindical. Las críticas se orientan también a que la comunicación entre los países afiliados no es la más efectiva.	Todos los entrevistados por parte de esta organización critican a las mismas, resultando el aspecto clave la desconexión de la dirigencia promotora con las bases.	En cuanto a sus ventajas: la representación conjunta del movimiento sindical de diversidad de países, captan sus denuncias y ofrecen seminarios y cursos de formación por la lucha sindical. En cuanto a las críticas, solo una (1) persona señaló: el accionar de estas organizaciones no llegan a los sindicatos dentro de las naciones.	Aunque son reconocidas en general como iniciativas relevantes para la promoción de la unificación, no se dejan a un lado afirmaciones como la falta de mayor presencia e impacto dentro de las naciones, y que se constituyen como organizaciones con prácticas muy burocratizadas. Una (1) persona no contó ningún aspecto positivo.	En este sentido son muchas las posiciones, dos (2) no conocen a dichas iniciativas, (1) no emitió opinión al respecto por encontrarse en el marco de la unidad, (2) consideran que manejan objetivos contrarios a los intereses de los trabajadores y uno (1) reconoce que es positivo siempre y cuando sea autónomo.	Los entrevistados consideran a las mismas como un primer paso, sin constituir la unidad en su totalidad. Entre sus fortalezas se presentan la eliminación de la dispersión y el aumento del radio de acción del movimiento en el ámbito mundial, brindando la oportunidad de intercambiar experiencias y actuar en conjunto. Sin embargo, son listadas algunas críticas que apuntan hacia el poco impacto que han tenido en las naciones, pudiendo afirmar que se han desconectado de las bases, presentando una estructura burocrática manteniéndose lejanas.	En cuanto a los beneficios: hay acuerdo entre quienes los listaron, que son organizaciones que representan un primer intento hacia la unidad y fortalecimiento del sindicalismo. Una (1) organización no listó ningún aspecto positivo. En cuanto a las críticas: el consenso se encuentra en que son organizaciones que no logran impactar dentro del sindicalismo de las naciones, en las bases. Otras críticas señaladas fueron: acumuladoras de poder y burocratizadas.
		Opinión sobre FSM y CPUSAL	Se reconocen para la mayoría como centrales sin trascendencia con un marcado contenido ideológico. Para algunos constituyen obstáculos para lograr la unificación, mientras que para otros son parte del proceso de unificación.	La perspectiva general en cuanto a la FSM y el CPUSAL es que son claves en la lucha contra el sistema opresor de los trabajadores que existe actualmente. Sin embargo, dos (2) personas consideran que se encuentran en la misma situación de la CS y la CSA, les falta ejercer mayor impacto con su accionar, no quedarse solo en declaraciones y no se encuentran a la par de las verdaderas necesidades de los trabajadores.	Son consideradas las mismas críticas y los mismos beneficios señalados para la CS y la CSA. Se agregó como crítica que son organizaciones sectorizadas por razones ideológicas. Una (1) persona señaló que no las conoce mucho.	Igualmente son criticadas resaltando su contenido ideológico.	No son señaladas ventajas respecto a su funcionamiento. La crítica se orientan hacia el señalamiento de que son organizaciones muy ideologadas, con tendencia a ser complacentes con gobiernos que apoyan su posición ideológica, no cuentan con participación significativa –poca afiliación de sindicatos y que no tienen impacto dentro de las naciones, igual que la CS y la CSA.	Es general la crítica más que la consideración de aspectos positivos. Esta crítica está orientada a las mismas listadas para las dos organizaciones anteriores, con el agregado de considerarlas ideologadas y partidizadas además de con muy poca representación en términos de afiliados.	Igualmente un entrevistado (1) no emitió opinión, tres (3) las reconocen como positivas (resaltando dos (2) de ellos el papel del ESNAtambién), (1) lo señala como positivo pero a mejorar, y finalmente uno (1) lo considera anacrónico, no acorde a la realidad actual.	Se presentan algunos aspectos relacionados con la opinión dada para la CS y CSA. Un (1) entrevistado considera que también son beneficiosas, mientras que el resto, seis (6), añade a las críticas mencionadas en la respuesta anterior, el que las mismas se encuentran más lejanas aún de la realidad del movimiento sindical, con una ideología marcada desde su advenimiento con el apadrinamiento de la Unión Soviética, teniendo una menor participación, que en algunos casos parece conducir a su desaparición.	Cuatro (4) organizaciones presentaron algunos beneficios de su funcionamiento aseverando solo que su existencia es positiva para el accionar sindical. Las críticas son compartidas entre las organizaciones: la FSM y el CPUSAL, son instancias con alto contenido ideológico, partidizadas y con baja tasa de afiliación.
	Ámbito Nacional	Relevancia del funcionamiento de una central sindical unificada	Se reconoce la necesidad de su existencia pero se difiere en cuanto a cómo deba realizarse: unidad de acción únicamente, unidad orgánica bajo la CTV o unidad orgánica en una nueva central.	Se repite la tendencia presentada en el ámbito mundial y regional.	Si es considerada como necesaria en lo nacional.	Se reconoce la necesidad por parte de dos (2) entrevistados mientras que uno (1) al igual que para el ámbito mundial y regional señala inclinarse por la diversidad.	Si es reconocida como necesaria.	Si es reconocida como relevante, menos por la persona 6.4.	Todos los entrevistados la reconocen como importante e inclusiva necesaria.	Para los entrevistados se considera una necesidad del movimiento sindical venezolano dado el panorama actual. Entre los elementos considerados para justificar dicha necesidad se presentan la existencia de gran cantidad de sindicatos de base como debilidad y la poca capacidad de convocatoria de las centrales. Asimismo, para un (1) entrevistado la misma no es posible de alcanzar en este momento, para otro no hay quien la dirija, y uno (1) señala que no existe la voluntad para llevarla a cabo.	Hay consenso en que resulta relevante y necesaria, aunque dentro de algunas de las organizaciones se presentaron opiniones sobre la dificultad que implicaría el conformarla.
		Posibles aspectos positivos y negativos sobre su funcionamiento	Se identifican varios aspectos positivos como la lucha conjunta y fortalecimiento de la misma. No se resaltan aspectos negativos más allá de las dificultades para que la misma se logre.	Existen diversidad de opiniones. En cuanto a los beneficios: voceros calificados, impulsaría transformación de la producción nacional, mayor fortaleza para el movimiento sindical, apoyaría al proceso revolucionario y la convergencia de ideas. En cuanto a lo negativo: si se disgregan en ella los esfuerzos, si se mantienen en ella los intereses personales por sobre los colectivos, si se politizará. Dos (2) personas consideraron que no habría nada negativo.	Como beneficios: se fortalecería la acción, lucha sindical. Como aspectos negativos se considera es la posibilidad de que se mantuviera la lucha sectorizada.	Las consideraciones son diversas. Uno (1) no lo cree posible, otro visualiza solo elementos positivos, y uno (1) no lo cree pertinente señalando que solo conllevaría a más desconexión.	En cuanto a los aspectos positivos: fortalecimiento del movimiento sindical ante entes que buscan debilitarlo como el gobierno, permitiría la adaptación y agrupación de todos los elementos geminales del sindicalismo, podría brindar mayor legitimidad y representatividad, la conformación de un plan de trabajo común y permitiría la discusión de políticas económicas y sociales para los trabajadores y trabajadoras. En cuanto a los aspectos negativos: fue señalado solo por una (1) persona, y es la posibilidad de que sea una central única pero no unificada.	Lo positivo está referido al fortalecimiento de la lucha de los trabajadores, mientras que lo negativo se encuentra referido a la posibilidad de que se constituya o que sea resultado de un acuerdo entre cúpulas y gobierno. Una (1) persona consideró que la unificación en una central no es necesaria.	Se listan varios aspectos positivos entre ellos el fortalecimiento de la lucha y del movimiento en sí mismo. No se señalan aspectos negativos.	Como fortalezas resaltan todas las relacionadas con el fortalecimiento de la capacidad de lucha, negociación, presión, convocatoria y participación; y la disminución de la dispersión. No se visualizan aspectos negativos más allá de lo complejo de la consolidación de la misma y la dificultad en la toma de decisiones, señaladas por un (1) entrevistado respectivamente. Para uno (1), todo dependerá de su legitimidad y representatividad.	Entre los aspectos positivos se listan temas que pueden ser englobados en lo que se refiere al fortalecimiento de la acción sindical. En cuanto a lo negativo hay diversidad de posiciones entre las centrales: si se disgrega, que sea única más no unificada, o simplemente no se identifican elementos negativos.

b.4) Visión de las organizaciones consideradas respecto a la forma ideal de instrumentación de la unificación sindical

En cuanto a la visión respecto a la consideración de organizaciones que deberían participar en un proceso de unificación existe una tendencia interesante. Los entrevistados en general, independientemente de la organización a la que pertenecen, realizan un énfasis al señalar a las bases como actores claves en dicho proceso. En este sentido, se resaltó el incorporar a todos los sectores económicos del país, trabajar con y por los sindicalizados y no sindicalizados, centrar el énfasis en organizaciones de primer y segundo grado, entre otras con la misma postura. Este panorama cambia totalmente al hablar de organizaciones de tercer grado. Los entrevistados consideran la participación de su organización así como de aquellas afines en términos ideológicos o teniendo en cuenta aspectos asociados a la historia de las mismas. Ante ello, se presentan casos que no consideran a las iniciativas que respaldan el pensamiento del gobierno actual, como la UNT, FSBT y CST, y en contraparte algunos que indican que centrales como la CTV no deberían estar presentes.

Respecto al punto de partida de un proceso como el mencionado, también resalta el papel primordial de las bases, considerando fundamental su participación y debate, aunque no se deja a un lado el papel de los dirigentes, requiriendo que exista un acuerdo mínimo entre los mismos, teniendo un rol como guías, organizadores y promotores del debate, asambleas y mesas de discusión.

Aunado a ello, se consideran diversos criterios y condiciones que deben existir, entre los que destaca de nuevo el que se considere la participación de las bases, así como también el que exista un reconocimiento de la necesidad de unificación y la voluntad política para llevarla a cabo, la presencia de dirigentes con credibilidad y que estén orientados por los intereses de los trabajadores, siendo un movimiento autónomo, el que se dé la democracia interna y externamente al movimiento y que se conforme un programa común de lucha.

En lo que respecta a valores y principios, son numerosos los mencionados, coincidiendo entre las organizaciones en señalar la autonomía, la solidaridad, la honestidad y la democracia; así como de forma menos frecuente, el pluralismo y la conciencia de clase.

Finalmente, en lo que respecta a los ejes programáticos y contenido estratégico, se puede considerar una de las interrogantes en las que se obtuvo más variedad de respuesta, presentándose casos en los que dentro de una misma central no existía un consenso respecto a ello, lo que es otro ejemplo de la complejidad que constituye el que se alcance la misma, demostrando las dificultades que se le presentan a los dirigentes a la hora de establecer esa ruta o proceso de instrumentación. Entre los elementos considerados se cuentan: la legitimación del proceso con la participación de las bases y realización de elecciones, la constitución de una agenda o plan común, la defensa de los derechos laborales y postulados del Trabajo Decente propuesto por la OIT, la independencia, la autonomía, la democracia, impulsar la creación de una nueva LOT y Ley del Sistema de Seguridad Social (LLSO), el realizar un diagnóstico del movimiento sindical y la economía del país, activar la solidaridad y trabajar en la proyección internacional.

Para algunos esta dimensión representa una serie de aspectos que necesitan ser considerados, en otros casos una “lista de deseos” e inclusive para otros un conjunto de elementos con los que se ha ensayado sin resultados fructíferos.

En la página siguiente se presenta la tabla que contiene la información obtenida en cada central, referida a la cuarta dimensión de la variable en estudio.

Tabla 110: Visión de las organizaciones consideradas respecto a la forma ideal de instrumentación de la unificación sindical

Organización		1	2	3	4	5	6	7	8	Conclusiones de las subdimensiones entre organizaciones
4. Forma ideal de instrumentación de la unificación sindical	Organizaciones participantes	Se mantiene una opinión mayoritaria que considera la participación de todas las corrientes. Sin embargo un entrevistado hace referencia únicamente a las legalmente constituidas, y otro a todas menos a las de tendencia pro oficialista, señalando lo vital de la autonomía.	La relevancia se da principalmente a sectores de trabajadores de base más que a organizaciones sindicales de segundo o tercer grado. Se da relevancia a la participación de la UNT y en dos ocasiones se nombra a la CTV como un ente con el cual sería difícil trabajar por la unidad.	Una (1) persona consideró a las cinco (5) centrales existentes, sin embargo las otras dos (2) personas hicieron referencia más bien a organizaciones sindicales dentro de los diferentes sectores de la economía venezolana.	Uno (1) considera que deben participar todas las organizaciones sindicales, uno (1) resalta que toda la clase trabajadora, las centrales que crean sean democráticas y se consideren a las afiliadas a la CS, mientras que uno (1) no cree que la misma sea posible dada la partición existente.	Se nombran organizaciones y movimientos como el FADEES, MISL, AS, CIV, UNT, CLUPA, CODESA, CGT. Se incluye también la consideración de las bases y de toda organización no confederada. Una persona señaló que no debían participar la CUTV, UNT y CST.	Se hace referencia a todas las centrales sindicales existentes en el país, y a todos los sectores de los trabajadores. Lo importante es que se incluya la participación de las bases y que no sea un acuerdo burocrático.	No se presenta un consenso en cuanto a quienes deberían participar. Dos (2) entrevistados señalan a las federaciones, uno (1) a todo el movimiento sindical, uno (1) a todas las bases sin los "copilotos", uno (1) habla de una primera unificación en dos grandes polos, uno (1) considera a todo el movimiento sindical menos a la CUTV y UNT, y uno (1) añade al sector campesino, de los pescadores, transporte y los consejos de trabajadores.	En general, la mayoría de los entrevistados considera que deberían participar todas las corrientes, centrales, movimientos e iniciativas de los trabajadores. Sin embargo dos (2) de los mismos señalan que puede que las pro oficialistas no quisieran participar si se llegará a iniciar el proceso. Asimismo, dos (2) especialistas señalaron de forma positiva al FADEES como iniciativa de unificación.	Al hacer referencia a centrales y/o movimientos se presentan diversas posturas relacionadas con su corriente de pensamiento e historia. Sin embargo, todos los grupos coinciden en la participación de las bases, donde un número importante de entrevistados señala que el proceso debe incluir a todos los trabajadores, pertenecientes a los diferentes sectores económicos del país. Asimismo, algunos mencionan el dejar a un lado la dirigencia actual y las organizaciones de tercer grado.
	Punto de partida respecto a los niveles de la organización sindical	En este sentido no se presenta un consenso. Existen quienes consideran que la dirigencia debe dar un primer paso, algunos que señalan que debe iniciarse desde las bases y otro grupo que lo visualiza como un proceso bidireccional.	Aunque se señala en algunas afirmaciones que es necesaria la orientación desde la dirigencia, o que debe ser un proceso simultáneo, todos a excepción de una persona señalan la relevancia y lo clave que resulta la participación de las bases en el inicio de un proceso de unificación.	Las respuestas se encuentran divididas, entre quienes afirman que se debe convencer primero a los trabajadores sobre la necesidad de unificación y quien afirma que debe ser un acuerdo entre los dirigentes.	Dos (2) señalan que se debe considerar a ambos, siendo la dirigencia una guía, mientras que uno (1) considera solo a las bases.	Las bases son señaladas como lo principal en este proceso.	Desde las bases.	Se presentan varias posturas, tres (3) entrevistados señalan que las bases deben participar pero los dirigentes deben guiar el proceso, uno (1) indica que debe ser un proceso en ambos sentidos, uno (1) que debe darse a través de un debate político profundo de las bases y uno (1) que debe iniciarse por la dirigencia comprometida con el socialismo.	Los especialistas señalan que el proceso debe considerar ambos niveles. Ejemplifican la participación de las bases como algo fundamental, resaltando un grupo importante que opina que para generarse es necesario que se de un acuerdo entre los dirigentes.	Los entrevistados a manera general indican que la participación de las bases es clave para el proceso. Sin embargo se considera también la necesidad de que exista un acuerdo entre los dirigentes, su colaboración como guías del mismo y como promotores del debate.
	Otros y condiciones necesarias	Tampoco se evidencia un consenso en cuanto a qué deberían ser las condiciones para que se inicie el mismo. Un tema resaltante es el de la voluntad política.	Existe diversidad de respuestas, estas contemplan: primero que las condiciones ya existen y se ven representadas básicamente en que hay razones para la lucha conjunta hacia su mejoramiento, luego que es necesario el debate y participación de todos los trabajadores (bases y sectores no incluidos en lo sindical), el apoyo del Estado, democracia, que los intereses de los trabajadores sean la prioridad, la no partición -> autonomía, la creación de un programa de lucha común, confianza y estructura.	En primer lugar resalta el tema político, este debe ser dejado a un lado. Otras consideraciones fueron: respeto mutuo, diálogo y mesas de trabajo.	Dos (2) entrevistados parecen coincidir en que debe existir un acercamiento y uno (1) profundiza señalando que deben existir mecanismos para fijar objetivos, preservar y modificar reivindicaciones.	La participación y encuentro de las diferentes representaciones del sindicalismo venezolano es lo principal. La voluntad política y la voluntad por el establecimiento de un programa común de lucha.	Democracia, debate permanente, honestidad, autonomía, recuperar la credibilidad de los trabajadores hacia la dirigencia sindical, voluntad política y la reivindicación de lo que debe ser el objetivo de un sindicato: la lucha por los trabajadores.	Se consideran como condiciones en común el reconocimiento de la necesidad, la disposición y voluntad; y el luchar por los intereses de los trabajadores sobre los individuales y grupales. Asimismo se mencionó la participación de las bases.	Se mencionan diversos criterios, coincidiendo varios especialistas al resaltar el tema de la autonomía y el establecimiento de un plan, programa o agenda común. También se consideran la existencia de dirigentes con credibilidad, la formación, el tener la voluntad, que se generen acuerdos entre la dirigencia, cambiar la estructura sindical que se respeta la libertad sindical y la democracia.	Se identificaron varias condiciones entre las que destaca el que exista un reconocimiento de la necesidad y la voluntad política para llevarla a cabo, que considere la participación de las bases, la presencia de dirigentes con credibilidad y que estén orientados por los intereses de los trabajadores, siendo un movimiento autónomo.
	Valores y principios imprescindibles	Los valores señalados más comúnmente por los entrevistados de esta organización son la autonomía y el pluralismo. También resalta la existencia de una conciencia de clase y la democracia.	La autonomía, la honestidad (ética y moral), el respeto, igualdad, justicia, solidaridad de clase, la no partición y el propio trabajador venezolano se constituyen como el compendio de principios y valores considerados.	Autonomía, democracia participativa, sinceridad, respeto y pluralismo.	No hay un consenso en cuanto a los principios que deben guiar al proceso. Se señalan la solidaridad, autonomía, independencia, democracia y la claridad ideológica.	Autonomía, honestidad, pluralismo, responsabilidad, combatividad y compromiso con los trabajadores y el trabajo como valor.	Autonomía, solidaridad, honestidad, democracia y democracia sindical, formación sindical y pluralidad.	Resalta entre los valores y principios identificados el tema de la solidaridad mencionado por cinco (5) entrevistados. También son señalados de manera individual: la democracia, la honestidad, el desprendimiento o entrega al colectivo, la participación protagónica, la transparencia, el creer en la sociedad socialista, la inclusión, la conciencia política y la defensa de los derechos contractuales.	Se señalan por varios entrevistados la honestidad, la autonomía, la solidaridad. También son considerados la democracia, la legitimidad, la identidad de clase, el respeto y el enfoque en las necesidades de las bases.	Son diversos los valores considerados, entre los que destacan: la autonomía, la solidaridad, la honestidad y la democracia. También se identifican aunque no tan comúnmente: el pluralismo y la conciencia de clase.
	Ejes estratégicos y contenido programático	No existe una opinión generalizada sobre qué aspectos deberían ser considerados ejes estratégicos y contenido programático de un proceso de unificación. Sin embargo algunos indican la necesidad de una agenda o plan común, además de algunos postulados relacionados con el contenido del trabajo decente.	Una idea generalizada es la construcción de un programa orientado a la verdadera defensa de los trabajadores, que contemple además la posibilidad de que sean estos quienes organicen la sociedad venezolana. El debate, la formación, el dejar a un lado las diferencias político-ideológicas, la lucha por la autonomía e independencia y la realización de elecciones sindicales fueron parte de las apreciaciones diversas en las respuestas.	Programa conjunto por la conformación de un solo comité ejecutivo para todas las centrales existentes. Una (1) persona afirmó que no sabe pues ya se han intentado muchas cosas que no han funcionado.	No hay una opinión homogénea respecto a cuáles deben ser los ejes estratégicos y el contenido programático. Sin embargo son mencionados aspectos considerados dentro de la propuesta de trabajo decente de la OT.	El principal punto a ser considerado es dar y obtener respaldo de las bases, legitimarse. Hacer un diagnóstico respecto a la situación del movimiento sindical venezolano y trabajar sobre su organización, estructura, financiamiento y movilización.	La defensa por la reivindicación de derechos del trabajo como la seguridad social, la contratación colectiva, medio ambiente del trabajo, la estabilidad laboral, el salario y mejora del poder adquisitivo. La práctica de la solidaridad, la democratización del movimiento sindical, proyección internacional del movimiento sindical venezolano y el diagnóstico de la economía venezolana.	No existe un consenso en lo que respecta a cuál debería ser su contenido programático, se señalan innumerables aspectos entre los que se cuentan: la transformación de la sociedad y la lucha por mejorar la calidad de vida, la defensa y acompañamiento, la formación ideológica, el construir el concepto de realidad de una sociedad socialista, la nueva LOT, la Ley del Sistema de Seguridad Social, la transformación del movimiento sindical, la salud, la vivienda, la pensión, la recreación, el construir estatutos democráticos y participativos, y la conformación de un discurso coherente en lo político.	Son listados diversos aspectos siendo mencionado en dos (2) oportunidades el Programa de Trabajo Decente establecido por la OT, que engloba las consideraciones de otros especialistas como el empleo, la seguridad social, la libertad sindical, por ejemplo. También se señalan la redefinición del modelo económico, el realizar un diagnóstico de la situación, luchar por una mejor calidad de vida y la defensa de los intereses de clase.	Son varias las posturas y elementos presentados, entre ellos se cuentan: la legitimación del proceso con la participación de las bases y realización de elecciones, la constitución de una agenda o plan común, la defensa de los derechos laborales y postulados del Trabajo Decente e propuesto por la OT, la independencia, la autonomía, la democracia, impulsar la creación de una nueva LOT y LSQ, el realizar un diagnóstico del movimiento sindical y la economía del país, activar la solidaridad y trabajar en la proyección internacional.

b.5) Visión de las organizaciones consideradas respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical

En cuanto a los desafíos identificados por los entrevistados, se presenta cierta coincidencia con los predeterminados por el estudio, discurridos en el arqueo de información y presentados en el marco teórico y el marco contextual.

El desafío mencionado con mayor frecuencia es la presencia de intereses particulares, de dirigentes y grupos, al que se suman, el que exista la voluntad política para llevarla a cabo, la presencia de marcadas diferencias ideológicas y políticas, el superar el protagonismo y la desconfianza entre la dirigencia, el hacer respetar la libertad y autonomía sindical, la burocracia sindical, las nuevas figuras como los consejos de trabajadores y delegados de prevención, la historia de las organizaciones y la formación de los trabajadores.

El tema de la desconfianza se ata a las acciones pasadas, la pérdida de credibilidad y a la presencia de interés particulares y político-partidistas. Por su parte el protagonismo individual, también se relaciona con dichos intereses, a lo que se añade la necesidad de nuevos liderazgos, donde se trae a colación el tema de la ausencia de relevo generacional no considerado por el estudio en primera instancia.

La historia de las organizaciones sindicales se presenta también vinculada al desarrollo y acciones de las organizaciones a lo largo del tiempo, resaltando el tema partidista y consecuente pérdida de credibilidad. Sin embargo, se reconoce como algo a ser tomado en cuenta, reconociendo a la experiencia como un insumo importante de conocimientos para el futuro.

Por su parte las diferencias ideológicas son consideradas como desafío en la medida que se constituyen brechas que guardan estrecha relación con tendencias político-partidistas, aunque cuando se refieren a corrientes de pensamiento, se reconoce la importancia del pluralismo frente a un pensamiento único dentro del movimiento sindical.

En cuanto a la distribución de cuotas de poder se presenta como un desafío con posibilidades de ser superado con la participación de las bases y el debate. Lo que difiere en este caso son las formas que se mencionan para llevar a cabo dicha distribución, se habla de

igualdad de condiciones y elecciones generales, también de una distribución proporcional e inclusive de la toma de la dirección por parte de las federaciones más poderosas.

Respecto al patrimonio en activos fijos y disponibles se identifica como un desafío para los entrevistados, aseverando que debe comprenderse que los mismos pertenecen a los trabajadores y actuar con base en ello. Sin embargo existen aquellos que consideran que estos no existen o no de manera significativa, por lo que no suponen una verdadera complicación. Algunos mencionan incluso que con la unificación se podría conocer cuáles son en realidad, cosa que no está clara. Por otro lado, algunos integrantes de la CTV reafirman que existen y han sido fruto de 76 años de trabajo, siendo muy cautelosos con este tema.

Respecto a la estructura no existe un consenso, presentándose diversas posturas. Un grupo importante considera que sí se constituye como un desafío y se debe adoptar un modelo de sindicatos nacionales por rama de industria, mientras otros señalan que el problema es de fondo, es decir, su funcionamiento más allá de la estructura. También se presenta una consideración que no apoya a los sindicatos nacionales por rama de industria alegando que son una manera de centralizar y tener control; una que indica que debe existir un modelo mixto, y una que señala debe idearse una organización por equipos ya que la industria está muy debilitada.

Finalmente, en cuanto a su legalización la opinión predominante parece ser la que lo visualiza como un desafío, dados los procedimientos establecidos por el Estado para ello, y más específicamente la actuación del CNE. Sin embargo, también se presenta la postura que señala como importante a la unidad de acción dada la debilidad actual, por lo que ello no tiene mayor relevancia, así como aquellos que afirman se puede construir la unidad sobre una central actualmente legalizada, aunque ello implique modificar sus siglas.

En las páginas siguientes se presentan las tablas que contienen la información obtenida en cada central, referida a la quinta dimensión de la variable en estudio.

Tabla 111: Visión de las organizaciones consideradas respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (a)

Organización		1	2	3	4	5	6	7	8	Conclusiones de las subdimensiones centrales
5. Desafíos a ser afrontados por el proceso de unificación sindical	Desafíos considerados por el entrevistado	Resaltan como algunos desafíos mencionados en común el adoptar una acción conjunta, tener la disposición y el superar los intereses particulares.	La idea general es que el principal desafío es conciliar las diferencias respecto a temas como: intereses, ideología, política, protagonismo individual, nuevos actores en el mundo del trabajo (Consejos de Trabajadores y Delegados de Prevención).	Se señalan como principales desafíos el lograr tener claros los criterios y reivindicaciones de los trabajadores, y las ideologías políticas atadas a la participación.	Los desafíos señalados son múltiples y no coinciden entre los entrevistados. Se presentan el que la dirigencia comprenda la necesidad, el tema de la libertad sindical, la historia de las organizaciones sindicales, la no existencia de una identidad nacional hacia logros universales como la salud y la crianza, y el despojarse de intereses personales.	Lograr superar problemas vinculados con las relaciones y el accionar de las personas dentro del movimiento sindical: unidad, diferencias ideológicas, desconfianza, poder, diferencias históricas entre las organizaciones existentes. Otro punto señalado por una (1) persona es la formación y lo reivindicativo: el mantenimiento de los programas de lucha.	El principal desafío identificado es la anteposición de elementos individualistas: cuotas de poder y cargos, intereses personales, dificultad de que hayan personajes dispuestos a plegarse voluntariamente a la práctica sindical. Otros desafíos: diferencias internas, participación, flexibilización, sectarismo, falta de sensibilidad y voluntad política entre los dirigentes y lograr la participación conjunta de todos los trabajadores.	Se presentan diversos desafíos desde la visión de esta organización, entre ellos mencionan a los intereses individuales y grupales relacionados con el tema del poder y la política partidista; y las tendencias divisionistas. También se señalaron de manera general: la formación, la masificación del debate, el ponerse de acuerdo sobre un proyecto mínimo y el desmontar la burocracia sindical.	Entre los desafíos señalados se encuentra el reconocimiento de la situación y el tener la voluntad para llevarla a cabo, superando el inmediatismo, el personalismo, los intereses personales y partidistas. También el hacer respetar la libertad sindical, contemplar la participación de las bases, constituir una agenda común y compartida y conformar una nueva estructura y principios.	El desafío mencionado con mayor frecuencia es la presencia de intereses particulares, de dirigentes y grupos. También resaltan: el que exista la voluntad política para llevarla a cabo, la presencia de diferencias ideológicas y políticas, la formación de los trabajadores, superar el protagonismo y la desconfianza, el hacer respetar la libertad sindical, la historia de las organizaciones, la burocracia sindical, las nuevas figuras como los consejos de trabajadores y delegados de prevención; y la historia de las organizaciones.
	Desconfianza entre la dirigencia sindical	Se reconoce como un desafío por parte de todos los entrevistados.	En general es reconocido como un desafío a ser superados por razones como: que está fundamentada en hechos del pasado, miedo a quedar sin nada si se plegan a propuestas de terceros, falta de legitimidad de algunos actores. Dos (2) personas consideran otros aspectos: uno que no es necesariamente un desafío sino que es necesaria para estar atentos a lo que se hace y que es un desafío superable a través del debate para conseguir aspectos en común.	Si es considerado un desafío. Cada quien se encuentra en lo suyo y además es un tema vinculado a los vicios de centrales sindicales como la CTV.	Se considera por todos los entrevistados como un desafío, entre cuyas causas resalta la presencia de intereses particulares y partidistas.	Si es considerado un desafío, se dan explicaciones como: se genera por la dispersión de criterios, si no se supera no se logra una unidad sincera, que es clave que se supere para poder definir quién va a presidir la central unificada. Una (1) persona consideró este desafío más bien de las bases hacia la dirigencia, y que se presenta debido a la desconexión existente entre estas partes.	Es reconocido como un desafío, por razones como: no permite el debate, se vincula a la participación, al sectarismo e intereses políticos. Una (1) persona consideró que cuando hay lucha, esta desconfianza se va debilitando.	Se reconoce como desafío siendo señalado por (2) entrevistados que se supera con el debate y la participación.	Se reconoce como un desafío siendo relacionado con la historia de los mismos y con los intereses económicos y políticos. Solo un (1) especialista considera que no existe sino visiones distintas del mundo.	Se reconoce como un desafío vinculado con las acciones del pasado, los intereses particulares y la participación.
	Protagonismo individual	Se reconoce de manera general como un desafío.	Es considerado por todos como un desafío, y señalan opiniones como la existencia de esto dentro de la misma UNT, la no existencia de esto dentro de la UNT, que el liderazgo no es algo que se gana de la noche a la mañana sino que es cuestión de lucha y trabajo, que priva el proyecto personal sobre el colectivo y la hegemonía en los cargos.	Si es un desafío, además acompañado de desprestigio que aleja a los trabajadores. Hace falta la incorporación de nuevos líderes, e inclusive del sector femenino y de los jóvenes.	Se reconoce como un desafío por parte de todos los entrevistados.	Si es un desafío, se presentan afirmaciones como: se hace necesaria la participación colectiva y el dar paso a generaciones de relevo sin menospreciar la experiencia.	Si es un desafío que debe ser superado: nuevo liderazgo, justo peso de cada quién dentro del movimiento sindical, democratización como vía para superarlo.	Se reconoce como desafío por todos los entrevistados de esta organización.	Se presenta como un desafío, señalando que debe existir un liderazgo, tema asociado por algunos especialistas con la necesidad de un relevo generacional, un cambio de paradigma y madurez política para asumirlo.	Es reconocido como un desafío asociado a los intereses particulares y a la ausencia de nuevos liderazgos, señalando la necesidad de un relevo generacional.
	Historia de las organizaciones sindicales	Se presenta una opinión mayoritaria que señala que la historia de las organizaciones puede presentarse como un obstáculo para la unidad, mientras que algunos entrevistados señalan que la misma puede constituir un insumo, experiencia a tomar en cuenta.	Las opiniones al respecto se encuentran divididas, quienes la afirman como un desafío señalan que se debe a que ello impediría que una se sienta a hablar con la otra o bien porque han perdido fuerza frente a los trabajadores. Quienes no la consideran un desafío están de acuerdo a que es debido a que las organizaciones tradicionales están muy debilitadas y no tendría que ver como tal en el proceso de unificación. Una (1) persona opinó que no sería un desafío ya que no se trata de las organizaciones, sino que el problema son los actores que deben ser cambiados.	Mientras que dos (2) personas señalaron que si es un desafío debido a los vicios que ellas se vinculan, una (1) señaló más bien que hicieron grandes cosas por el país que deben rescatarse.	Se señala como desafío, resaltando la vinculación con los partidos políticos a lo largo del tiempo.	La opiniones son diversas en cuanto a este tema: cuando es considerado como desafío se hace en términos de que el entendimiento entre centrales se vería comprometido. Cuando no es considerado como desafío se afirma que más bien sería algo a ser aprovechado, ya que las organizaciones cuentan con historias de éxito y que inclusive hay elementos de su práctica que podrán ser rescatados.	Si es considerado un desafío, aunque una (1) persona consideró más bien que no lo es sino que es un elemento a ser aprovechado para aprender de los errores. Quienes le consideraron un desafío señalaron: que hay que reconocerla y enfrentarla, que es un desafío porque la concepción que se tiene sobre éstas está desvirtuada, han desmejorado.	En cuanto a este tema se presentan dos posturas, aquellos que consideran que debería conocerse la historia y aprender de ella, y los que la reconocen como un desafío para la unificación, relacionado con el tema de la pérdida de credibilidad.	Se reconoce como un desafío dada la falta de credibilidad	Frente a este tema se presentan dos posturas. Un grupo considera que las mismas si constituyen un desafío asociado a la pérdida de credibilidad de unas frente a las otras, entre cuyas causas resaltan sus relaciones políticas, dificultando el diálogo. Por otro lado, existen aquellos que opinan que debería tomarse en cuenta, conociéndola y aprendiendo de la experiencia.
	Principios de libertad, autonomía, independencia y pluralismo del movimiento sindical frente a partidos, empleadores y gobierno	Se reconoce como un desafío por parte de todos los entrevistados.	Si es un desafío a ser superado según las afirmaciones de todas las personas entrevistadas. Destacan que es necesaria.	Si es considerado un desafío. Cada quien se encuentra en lo suyo y además es un tema vinculado a los vicios de centrales sindicales como la CTV.	Igualmente se reconoce como desafío por todos los entrevistados, quienes hacen referencia a la relación del movimiento sindical y los gobiernos de turno.	Si es reconocido como un desafío ante la vinculación del sindicalismo con entes que difieren de la lucha por los trabajadores y que han causado la fractura de movimiento sindical.	Si es considerado un desafío, por la existencia de clientelismo, dependencia, intereses personales por sobre los colectivos.	Dos (2) lo consideran como un desafío, uno (1) como lo natural para estas organizaciones, uno (1) piensa que debería politizarse con la ideología dominante, uno (1) los reivindica más no los señala como desafío y uno (1) considera que siempre ha existido.	Los especialistas lo consideran como claves, naturales del movimiento sindical.	Se reconoce como un desafío dada la vinculación histórica del movimiento sindical venezolano a partidos políticos y gobiernos de turno. Son considerados como fundamentales e inclusive como naturales del sindicalismo.

Tabla 112: Visión de las organizaciones consideradas respecto a los desafíos a ser afrontados por un proceso de unificación sindical (b)

Organización		1	2	3	4	5	6	7	8	Conclusiones de las subdimensiones entre centrales
5. Desafíos a ser afrontados por el proceso de unificación sindical	Diferencias políticas, doctrinarias e ideológicas	Se ve a las diferencias ideológicas como un desafío solo cuando se establecen como diferencias políticas. Resaltan el carácter pluralista que debe tener un proceso de unificación.	A excepción de una (1) persona, este punto es considerado como un desafío por todas las que fueron entrevistadas. Quienes dieron explicación al respecto aseveraron que se debe a que el sindicalismo se adhiere a la atención de intereses políticos - partidistas.	Si es un desafío, debido principalmente a la vinculación de los sindicatos a lo político.	Se reconoce como un desafío, uno (1) de los entrevistados considera que es una problemática que se presenta solo a nivel de la dirigencia y uno (1) que es superable tomando como ejemplo las iniciativas mundiales.	Si es un desafío que se vincula al tema político / partidista, no se logra consolidar el pluralismo.	Es considerado como un desafío, aunque una (1) persona señala que no lo es ya que el pensamiento único no es lo ideal.	Cuatro (4) entrevistados lo señalan como desafío, mientras que uno (1) lo considera parte de la pluralidad y uno (1) señala que siempre van a existir y deben ponerse de acuerdo en lo que los une.	Se presenta como un desafío a ser superado, que según los especialistas va desde tener diferentes formas de pensar hasta la radicalización evidenciada en Venezuela que implica politización y apego a partidos.	Constituyen un desafío desde el punto de vista de los entrevistados, especialmente cuando se vinculan con diferencias político-partidistas. Sin embargo es considerado el tema de la pluralidad dentro del movimiento sindical.
	Distribución de las cuotas de poder al final de un proceso de unificación	Es identificado como un desafío por la existencia de intereses particulares que puede ser superado si existe la voluntad.	Aunque en general es considerado un desafío, resultó superable a través de: participación de la base escogiendo a la dirigencia. Dos personas señalaron más bien temas como la escogencia de los más capaces y de tener el "tino" para decidir quiénes serían esas personas, pero sin mencionar a las bases.	Si es un desafío. Una (1) persona afirma que se debe a que cada quien quiere mantener "su parcelita".	Todos los entrevistados por parte de esta organización lo identifican como un desafío.	Si es un desafío, atado al tema de la dificultad para la asignación del poder debido a intereses personales y ante la diversidad de criterios. Una (1) persona señaló que las bases deben encargarse de hacer la escogencia de la dirección.	Si es un desafío, superable si se incorpora la participación de los trabajadores en la definición de dichas cuotas.	Tres (3) entrevistados lo señalan como desafío, uno (1) que depende de la ruta y la consideración de los intereses de los trabajadores, uno (1) que se resolverá de manera proporcional y uno (1) que es un tema que se resuelve con la toma de la dirección por parte de las federaciones más poderosas.	Se presenta como un desafío desde el punto de vista de los especialistas, que deberá ser resuelto con la participación de las bases.	De manera general se considera un desafío a ser superado, para muchos, a través del debate y la participación de las bases. Apesar de ello, algunos dirigentes difieren en cuanto a dicha resolución, se habla también de una distribución proporcional y de la toma de la dirección por parte de las federaciones más poderosas.
	Patrimonio en activos fijos y disponibles de las organizaciones sindicales	La mayoría lo señala como un desafío, resaltando que los patrimonios pertenecen a los trabajadores y ello debe entenderse.	Puede ser un desafío pero también no serlo. Por un lado se tiene que son de los trabajadores, por lo que la dirigencia no dispondría sobre ellos y deberían quedar también unificados. Por otro lado, existen quienes toman esos activos como propios, por lo que sería difícil llegar a un acuerdo respecto a ellos en un proceso de unificación.	Si es un desafío, principalmente si no se cuenta con el apoyo de los trabajadores quienes son los dueños del capital o si el dirigente no es honesto o no tiene visión.	En relación a este no se presenta una opinión generalizada, uno (1) entrevistado lo visualiza como una oportunidad para fortalecer la unidad, uno (1) como un paso posterior a la práctica de la unidad de acción y uno (1) que resalta el apego que presentan las organizaciones y sus dirigentes a dichos bienes y conquistas de los trabajadores.	Puede ser un desafío en la medida que no se reconoce que es patrimonio de los trabajadores y no de individualidades.	En general no es considerado un desafío o al menos no un desafío relevante, por consideraciones como: son bienes de los trabajadores, que si son considerados como prebendas individuales sería un problema.	Cuatro (4) entrevistados no lo consideran un desafío, mientras que (1) señala que deben crearse mecanismos transicionales para el cambio y uno (1) si lo visualiza como un factor que evita la unidad.	Se señala por ocho (8) especialistas como un desafío, mientras uno (1) indica que no existen verdaderos patrimonios actualmente y uno (1) que no lo es porque puede resolverse por vías legales.	En líneas generales es identificado como un desafío para los entrevistados, aseverando que debe comprenderse que los mismos pertenecen a los trabajadores.
	Estructura sindical	Una mayoría considera que la estructura actual constituye un desafío, solo dos entrevistados señalan que el problema no está en la estructura sino en el funcionamiento de la misma.	Se presentan diversidad de respuestas: es un desafío en cuanto que la estructura actual no permite que el accionar sindical sea más conjunto y fluido, pero por otro lado es considerado como una necesidad para poder mantener la libertad de las organizaciones sindicales, no supeditadas a un sistema centralizado.	Si es un desafío.	En cuanto a la estructura ideal se presentan tres posiciones: una que señala que si es un desafío y se debe proponer la figura del sindicato por rama de industria, otra que la señala como desafío pero aún se debe trabajar en ella y otra que señala que ésta no es el problema.	Las opiniones son diversas respecto a este tema: se le considera un desafío en cuanto a la estructura actual ayuda a mantener concepciones patrimoniales sobre el sindicato y no es lo ideal para la unificación. Quienes no le consideran un desafío: afirman que hay temas más mediatos a ser atendidos como la incorporación de sectores como las amas de casa a la lucha sindical, que la problemática actual es de fondo y no de forma y que más bien la estructura actual es una ventaja.	Si es un desafío y se reconoce al sindicato nacional por rama de industria como una posibilidad que facilitaría el accionar sindical.	No hay un consenso en cuanto al tema de la estructura, tres (3) indican que si es un desafío, uno (1) señala que se está respetando tal cual es, uno (1) que debería darse un modelo mixto y uno (1) que se realizará un diagnóstico que arrojará respuestas en este sentido.	Nueve (9) de los diez (10) especialistas señalan que constituye un desafío. De estos, cinco (5) mencionan a los sindicatos por rama de industria como un mejor modelo y (1) se inclina por un sindicalismo organizado por equipos alegando que no hay industria actualmente.	Respecto a este tema existen diversas posturas. Un grupo importante considera que si se constituye como un desafío y se debe adoptar un modelo de sindicatos nacionales por rama de industria, mientras otros señalan que el problema es de fondo, es decir, su funcionamiento más allá de la estructura. También se presenta una consideración que no apoya a los sindicatos nacionales por rama de industria alegando que son una manera de centralizar y tener control; y una que indica debe idearse una organización por equipos ya que la industria está muy debilitada.
	Los procedimientos para su legislación	Se presenta un desafío dada la política gubernamental pero también se expresa que puede ser superado si se cuenta con el apoyo de los trabajadores.	El consenso es que existe éste hecho como un desafío, las razones son diversas: la injerencia del CNE, la estructura sindical actual, el hecho de que no se cuenta con la unificación como tal. Una (1) persona comentó que no sería un desafío ya que la UNT ya está legalizada, y es sobre ella que se trabajaría el proceso de unificación.	Si podría ser en cuanto el gobierno colocaría trabas, sin embargo una (1) persona consideró que si se hace bien no habría problema en cuanto a esto.	Un entrevistado (1) considera que no será un desafío estando constituida la unidad, mientras que uno (1) señala que actualmente lo que se plantea es la supervivencia del movimiento sindical siendo necesaria la unidad de acción en lugar de la orgánica, y uno (1) afirma que se verá a futuro que sucede.	El tema es reconocido como un desafío ante el gobierno actual y entes laborales que impedirían su legislación.	En general es considerado un desafío ante el gobierno actual. Una (1) persona consideró que no es el problema mediato, sino que éste es más bien lograr que exista la necesidad de unificación.	Tres (3) entrevistados no lo consideran un desafío, dos (2) que si lo es pero a nivel interno al requerir la participación de las bases, y uno (1) que si es un desafío pero que se superará cuando con el trabajador unido.	Para la mayoría de los especialistas representaría un reto, ello por los procedimientos que establece el Estado y sus instancias. Apesar de ello, un (1) especialista señala que es más difícil su legitimación como paso prioritario.	Se reconoce como un desafío, resaltando como causa los procedimientos ante instancias del Estado que deben ser realizados, seguido de consideraciones sobre la estructura actual y la no existencia de tal unidad. También se presentan posturas que indican que lo importante es la unidad de acción dada la debilidad actual, así como aquellos que afirman se puede construir la unidad sobre una central actualmente legalizada.

b.6) Visión de organizaciones consideradas acerca de los movimientos que afirman ser de unificación ya existentes en Venezuela

En cuanto a la consideración de las iniciativas de unificación no se presenta un consenso. Se mencionan las listadas en el marco teórico y marco contextual de la presente investigación, siendo mencionado con mayor frecuencia el FADEES y el MSL, y la unidad de acción que llevan a cabo la CTV, la CGT y CODESA. De acuerdo a lo mencionado, también se identifican la UNT, la CTV de forma independiente, ASI, la Coordinadora Sindical Andina y la Unidad de Trabajadores de la Ciudad, el Campo y el Mar.

Las críticas y logros atribuidos a cada una de ellas parecen estar determinadas por la organización a la que pertenece el entrevistado y su corriente ideológica. En general frente a todas las iniciativas se puede señalar como logro en común el que se tomen acciones en la búsqueda de la unificación. En cuanto al MSL-FADESS se mencionan entre sus logros las acciones de calle y la conquista de sectores como Guayana y el petrolero en el Estado Falcón; encontrando entre sus críticas la falta de articulación y organización y la burocratización. Respecto a la unidad de acción entre la CTV, la CGT y CODESA se mencionan como aspectos positivos la unidad de acción demostrada en la marcha del primero de mayo y el respeto a las organizaciones ya constituidas, y como críticas el que ninguna quiere ceder y que no cuentan con el respaldo de las bases. En cuanto a la UNT se considera como logros la concientización y formación de los trabajadores, el que agrupa a la mayoría de los mismos y se encuentre en casi todos los estados; por sus críticas se señalan el sectarismo, la división, el que debe conquistar otros sindicatos y necesita consolidar su legitimación. Finalmente respecto a la UTCCM se reconoce el integrar a diversas federaciones, el conformar el Comité de los Ochenta y constituir direcciones estatales, pero su principal crítica es la sumisión al gobierno de turno.

En la siguiente página se presenta la tabla que contiene la información obtenida en cada central, referida a la sexta dimensión de la variable en estudio.

Tabla 113: Visión de organizaciones consideradas acerca de los movimientos que afirman ser de unificación ya existentes en Venezuela

Organización		1	2	3	4	5	6	7	8	Conclusiones de las subdimensiones entre centrales
6. Referencias a los movimientos ya conformados en Venezuela	Iniciativas de unificación que reconoce	Se señala en su mayoría al MSL y FADESS como iniciativas de unificación reconocidas. Un entrevistado considera a la CTV y otro a la unidad de acción entre ésta última, CODESA y la CGT.	Se reconoce a la UNT como principal iniciativa de unificación. Una (1) persona consideró que estas iniciativas se encuentran además en las acciones que se dan en conjunto por la defensa de los trabajadores.	Mientras que una (1) persona reconoció la unidad entre CTV, CODESA y CGT, dos (2) personas no reconocieron ninguna, afirmando inclusive que una de las centrales entre CTV y CGT "no quiere aflojar".	No se presenta una opinión común en cuanto a iniciativas identificadas. Se menciona el acuerdo entre la CGT, CODESA y la CTV, al FADESS, a la Coordinadora Sindical Andina, e inclusive una (1) persona señala que actualmente todas son iniciativas.	MSL, FADESS y dos (2) personas reconocen a AS.	MSL y FADESS. Una (1) persona consideró que se presentan iniciativas también a nivel de sindicatos que pertenecen a ninguna federación.	Se señalan entre las principales iniciativas. La que esta organización está conformando (UTCVM) y la adelantada por algunas federaciones. También un (1) entrevistado señala que todas se hacen llamar como tales.	Unco (5) entrevistados señalan al FADESS, mientras que (1) añade a este la propuesta de la UNT, la CST y el MSL; uno (1) no visualiza ninguna propuesta y uno (1) afirma que la CTV, CODESA, CODESA y AS también tienen un poco de tal unificación.	En cuanto a la consideración de las iniciativas de unificación no se presenta un consenso. Se mencionan con mayor frecuencia el FADESS y el MSL, y la unidad de acción que llevan a cabo la CTV, la CGT y CODESA. También se identifican la UNT, la CTV de forma independiente, AS, la Coordinadora Sindical Andina y la Unidad de Trabajadores de la Ciudad, el Campo y el Mar.
	Críticas, logros e impacto de iniciativas reconocidas	En cuanto al FADESS y al MSL se señalan como un primer paso positivo, con resultados en acciones de calle. En lo que respecta a la CTV se señalada por un entrevistado como garante de la unidad de los trabajadores; y a la unidad de acción entre ésta, CODESA y CGT se le atribuye como logro la unidad acción demostrada el Primero de Mayo.	Logros e impacto de la UNT: concientización y formación de los trabajadores, central que agrupa a la mayoría de los trabajadores, se encuentra en casi todos los estados. Críticas: sectarismo, división, debe conquistar otros sindicatos, necesita consolidar su legitimación.	En general no se señalan logros, sino críticas: las acciones realizadas son muy puntuales y ninguna de las organizaciones participantes quiere ceder.	En cuanto a las críticas de las iniciativas señaladas un (1) entrevistado señala que la principal es que no tienen el respaldo de las bases y uno (1) que les cuesta movilizarse. Asimismo, dos (2) de los entrevistados visualiza aspectos positivos: uno (1) señalando el respeto y el reconocimiento a las organizaciones ya existentes y uno (1) como posible modo de contrarrestar la situación de crisis del movimiento sindical.	Hay diversidad de respuestas respecto a este tema: Logros: promoción de la formación sindical, movilizaciones, poder de convocatoria, mensaje nuevo y distinto al promovido por los sectores del Estado, conquista de espacios sindicales como el de Guayana y del sector petrolero en Falcón. Críticas: Falta de articulación y recursos.	Logros: el acercamiento a la lucha conjunta a de sectores como el de Guayana, la incentivación de la lucha como ejemplo la marcha del 1ro de mayo, tienen perspectiva inclusiva de los sectores del trabajo. Críticas: falta de organización, articulación, en consecuencia falta de mayor impacto en su accionar, se presenta burocratización.	Como principales aspectos positivos de la iniciativa de la UTCVM se resalta el integrar a diversas federaciones, el conformar el Comité de los Ochenta y constituir direcciones estatales.	En general los especialistas resaltan el que se ha dado un paso en el proceso de unificación, reconociendo su necesidad y tomando acciones que aún deben fortalecerse.	En general frente a todas las iniciativas se puede señalar como logro en común el que se tomen acciones en la búsqueda de la unificación. En cuanto al MSL-FADESS se mencionan entre sus logros las acciones de calle y movilizaciones y la conquista de sectores como Guayana y el petrolero en el Estado Falcón; encontrando entre sus críticas la falta de articulación y organización y la burocratización. Respecto a la unidad de acción entre la CTV, la CGT y CODESA se mencionan como aspectos positivos la unidad de acción demostrada en la marcha del primero de mayo y el respeto a las organizaciones ya constituidas, y como críticas el que ninguna quiere ceder y que no cuentan con el respaldo de las bases. En cuanto a la UNT se considera como logros la concientización y formación de los trabajadores, el que agrupa a la mayoría de los trabajadores y se encuentre en casi todos los estados; por sus críticas se señalan el sectarismo, la división, el que debe conquistar otros sindicatos y necesita consolidar su legitimación. Finalmente respecto a la UTCVM se reconoce el integrar a diversas federaciones, el conformar el Comité de los Ochenta y constituir direcciones estatales.
	Razones por las que no reconoce alguna(s) de las listadas en el estudio	No se reconocen a la CST, FSBT y UNT al ser señaladas como iniciativas que nacen con el apadrinamiento del gobierno para debilitar al movimiento sindical. Asimismo, un entrevistado no considera ninguna otra que no sea la CTV porque alega no tienen su carácter plural. En esa misma línea otro no reconoce a las ajenas a la CTV por no estar reconocidas.	En general, se afirma que no son más que representaciones partidistas y no para los trabajadores. Su misión es fundamentalmente de carácter político.	Todas, CST, UNT, FADESS, MSL, FSBT son organizaciones que no representan la unión sino que representan los mismos vicios de siempre. Algunos de sus dirigentes nunca fueron dirigentes sindicales y los trabajadores no los conocen.	En relación al no reconocimiento de las iniciativas las opiniones tampoco son homogéneas. Una (1) persona señaló que la CST, FSBT y la UNT no existen en el derecho y deberían integrarse a la unificación, una (1) que estas tres, el FADESS y el MSL, buscan acabar con la CTV, mientras que una (1) mantiene su opinión de que ninguna cuenta con el respaldo de las bases.	CST, FSBT, UNT son consideradas como organizaciones que responden a intereses ideológico - partidistas y no sindicales.	Las razones se orientan hacia la consideración de que son instancias que atienden a los intereses del gobierno: partidistas, que representan el sectarismo por razones políticas, que no defienden los derechos de los trabajadores.	No se consideran otras iniciativas por diversas razones. Se señala que tienen un impacto únicamente mediático, que la CST no "cuajó", que la UNT no supo darse paso y las corrientes acabaron con ella, que el MSL y el FADESS desconocido por algunos de los entrevistados, solo quieren mantenerse en la opinión pública y para tener cuotas de poder.	Las principales críticas que se realizan a la FSBT, UNT y CST giran en torno a la idea de la autonomía frente al gobierno y a los intereses partidistas, resaltada como fundamental por los especialistas.	Las críticas varían de acuerdo a la iniciativa. En relación a la UNT, CST, FSBT y UTCVM resaltan como principal razón para no considerarlo, su vinculación con las tendencias político-partidistas pro oficialistas, considerándolas como no autónomas, a lo que se suman aseveraciones tales como que tienen dirigentes que nunca lo habían sido, que buscan debilitar al movimiento sindical o acabar con la CTV y no tienen carácter plural. También se indica que la CST no se concretó así como que la UNT no supo darse paso. Por su parte, el MSL-FADESS no son considerados alegando que quieren destruir a la CTV y que quieren mantener una mediática y cuotas de poder.

b.7) Visión de las organizaciones consideradas acerca del futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación

Frente a lo mencionado, la posibilidad de que se consolide la unificación del movimiento sindical venezolano queda en entredicho, siendo diversas las posturas que se presentan en torno al futuro de la misma. En líneas generales se percibe como alcanzable dada su necesidad, cubriendo ciertos requisitos claves como que surja de los propios trabajadores y exista la voluntad para llevarla a cabo. Sin embargo, también es sostenida la consideración respecto a la unidad de acción como un paso prioritario más fácil de concretar. Asimismo, un grupo de entrevistados no la considera posible alegando que debe existir diversidad de organizaciones, que no hay claridad suficiente en el liderazgo o se obstaculiza por el tema ideológico.

Dicha necesidad, se encuentra sustentada en una serie de elementos positivos que conllevaría como lo son: la unificación de la lucha, tener más poder de convocatoria y movilización, mayor incidencia en la creación de políticas, lograr una visión renovada del movimiento sindical, crear un espacio de encuentro para todos los trabajadores, tener mayor respaldo, lograr la consolidación de estatutos, trabajar por la mejoría de las condiciones laborales. También se consideran el que se reconozca su necesidad y que la misma se logre.

Sin embargo también se visualizan ciertos elementos que amenazarían su sustentabilidad como los gobiernos y empresarios, el que se den pugnas internas, la injerencia extranjera, el partidismo, el sectarismo, los intereses particulares, el que se violen sus espacios y estatutos, que se pierda la conexión con las bases y que por sí misma no pueda mantenerse en el tiempo.

Dado que no se ha constituido todavía y que se presentan críticas a las iniciativas que buscan su consecución, los entrevistados consideran que pueden surgir nuevas propuestas, aunque algunos señalan que no es el ideal ya que solo debilitaría a las ya existentes.

En relación a estas últimas se presenta una postura que señala que se consolidarán dependiendo de cómo se desarrollen, sus estructuras, procesos, actores que las liderasen, entre otros aspectos en su devenir. Por otro lado se reconocen pesimistas respecto al alcance de sus

objetivos. En este sentido, también se presentan como determinantes ciertas condiciones del contexto, ejemplo de ello: el próximo proceso electoral como una posibilidad del cambio de actores de poder y un cambio o profundización de la corriente ideológica gubernamental de los últimos años.

Asimismo, en lo que se vincula a los sindicatos como estructura primaria y a la tasa de afiliación sindical se presentan dos posturas generales. Por un lado, a pesar de reconocer como una debilidad el que sigan proliferando las organizaciones sindicales, coinciden en que la tendencia se va a mantener por diversas razones: si sigue siendo impulsada por el gobierno, por las posibilidades de que se presente más paralelismo y fragmentación y por las condiciones sociales, económicas y laborales actuales. Por otra parte se encuentran los que aseveran que no van a seguir proliferando las organizaciones por varias razones: ya que debilita al movimiento y ello se comprende, porque correspondió a un momento histórico o porque se logrará la unidad.

En las siguientes páginas se presentan las tablas que contiene la información obtenida en cada central, referida a la séptima dimensión de la variable en estudio.

Tabla 114: Visión de las organizaciones consideradas acerca del futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación (a)

Organización		1	2	3	4	5	6	7	8	Conclusiones de las subdimensiones entre centrales
7. Futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación	Posibilidad de concreción	Se presenta como una posibilidad y necesidad, señalando que dependerá de la voluntad para llevarla a cabo. También se considera más factible a la unidad de acción sobre la programática.	No existe un consenso general en cuanto a la posibilidad de que se alcance, aunque cuatro (4) personas afirmaron que sí puede ser posible, señalan condicionantes como: debe ser construida y no decretada, depurar al sindicalismo, no es un proceso sencillo y es de largo plazo. Dos (2) personas señalaron que no es posible alcanzarla en su totalidad, porque la diversidad de organizaciones debe mantenerse.	Es algo que se espera, una (1) persona señaló como condición para que se dé el hecho de que se tome conciencia respecto a la necesidad de la lucha conjunta.	Dos (2) la consideran una necesidad, de los cuales uno (1) la ve posible solo en la acción; y uno (1) no la cree posible por el tema ideológico.	En general se considera una posibilidad el que se concrete, debido a que resulta una necesidad. Dos (2) personas señalaron que debe alcanzarse porque es un mandato del movimiento sindical internacional.	Sí, por efecto de una necesidad. Dos (2) personas señalaron que no tiene que ser total.	Tres (3) entrevistados consideran que si es posible, dos (2) entrevistados señalan que unificado como tal dadas las diferencias ideológicas y uno (1) que se está logrando por parte de aquellos que están comprometidos.	Respecto a su posibilidad se presentan diversas consideraciones. Cuatro (4) entrevistados la consideran posible, mientras tres (3) señalan que quizás se de una aproximación y acuerdos en cuanto a objetivos, siendo más factible la unidad de acción, un (1) especialista señala que no hay la claridad suficiente en el liderazgo para hacerla una realidad y uno (1) no emitió opinión.	En cuanto a la posibilidad, son diversas las posturas. En líneas generales se percibe como alcanzable dada su necesidad, cubriendo ciertos requisitos claves como que surja de los propios trabajadores y exista la voluntad para llevarla a cabo. Sin embargo, también es sostenida la consideración respecto a la unidad de acción como un paso prioritario más fácil de concretar. Asimismo un grupo de entrevistados no la considera posible alegando que debe existir diversidad de organizaciones, que no hay claridad suficiente en el liderazgo o por el tema ideológico.
	Posibles oportunidades y amenazas para su sustentabilidad y apropiación de la lucha sindical	Como principal oportunidad se presenta la posibilidad de unificar la lucha y como amenazas los gobiernos y la supervivencia de la misma.	Las oportunidades vendrían dadas por su capacidad de autofinanciamiento, de crear las condiciones laborales adecuadas y si se respetan los principios establecidos. Las amenazas se encuentran orientadas principalmente al accionar contra la organización unificada por parte de entes como el gobierno, aunque una persona señaló que pueden contenerse dentro del accionar de personas que la integren: violación de principios.	Oportunidades: espacios para encuentro de los trabajadores de todo el país, una visión diferente del movimiento sindical. Amenazas: el gobierno y la violación de los espacios que en ella se creen para la discusión.	Para dos (2) de los entrevistados puede presentarse a futuro si se da un reconocimiento se su necesidad, mientras que uno (1) señala que no se mantendría en el tiempo.	En cuanto a las oportunidades, hay diversidad de respuestas: fuerza y capacidad de movilización, legitimidad ante la posibilidad de que cuente con el poder de las bases, espacio de lucha común para el sindicalismo y la posibilidad de que haya un cambio de gobierno. Amenazas: el gobierno, las diferencias ideológicas influidas por el partidismo, que surjan grupos con intereses particulares que la debiliten.	Oportunidades: Dirección y estatutos consolidados, unificación de fuerzas y espacios, respaldo y sustentabilidad gracias al apoyo de los trabajadores si logra representarlos efectivamente y el reconocimiento de entes como las empresas privadas y factores políticos. Amenazas: el propio gobierno, la violación de sus estatutos.	Entre sus amenazas se presentan: en común el que se fragmente o se den pugnas internas; y de manera individual se mencionan, la interferencia extranjera, el no desprendimiento y el individualismo. En cuanto a las oportunidades un (1) entrevistado señala que serían todas, uno (1) que ya la misma existe, uno (1) que depende del liderazgo y elevar los niveles de confianza, uno (1) el desarrollar la lucha de los pueblos y uno (1) la incidencia en las políticas.	En cuanto a las oportunidades se resalta la propia necesidad de que la misma se dé, las condiciones mundiales y la existencia de una plataforma común con mayor incidencia. Por otra parte, son señaladas como amenazas los empresarios, los gobiernos, el que no cuente con el respaldo de las bases y/o pierda la conexión con estas, el personalismo y el sectarismo.	Entre las oportunidades se mencionan: la unificación de la lucha, tener más poder de convocatoria y movilización, mayor incidencia en la creación de políticas, lograr una visión renovada del movimiento sindical, crear un espacio de encuentro para todos los trabajadores, tener mayor respaldo, lograr la consolidación de estatutos, trabajar por la mejora de las condiciones laborales. También se consideran el que se reconozca su necesidad y que la misma se logre. En contraparte, se visualizan como amenazas los gobiernos y empresarios, el que se den pugnas internas, la injerencia extranjera, el partidismo, el sectarismo, los intereses particulares, el que se violen sus espacios y estatutos, que se pierda la conexión con las bases y que la misma no pueda mantenerse en el tiempo.
	Posible surgimiento de nuevas iniciativas de unificación	Se piensa existirán nuevas iniciativas de unificación en el futuro.	En general, todas las personas entrevistadas consideran que sí surgirán, pero su opinión respecto a ellas difiere: serán solo una fachada, existirán hasta que se conforme la unificación, fracasarán, reanirán viejas estructuras sindicales (como la CTV).	Dos (2) personas lo vieron como una necesidad latente, por lo que si se seguirán constituyendo, mientras que otra consideró que puede ser que se conformen.	Se presentan ideas diversas. Uno (1) cree que sí surgirán, uno (1) que deben hacerlo, y uno (1) que existirán pero no se consolidarán.	Las respuestas respecto a este tema se encuentran divididas: si se seguirán conformando porque el movimiento sindical tiene una lucha permanente por la unificación, no porque debe trabajarse sobre las iniciativas ya conformadas y porque si se siguen conformando no se estaría trabajando entonces en torno a la unidad.	Si se seguirán constituyendo: dentro del sindicalismo oficialista inclusive, como una necesidad ante condiciones económicas y sociales actuales.	Tres (3) de los entrevistados considera que sí surgirán nuevas iniciativas, uno (1) que si lo hacen y son dentro del proceso revolucionario serán bienvenidas, uno (1) que debería hacerse un llamado a unirse a su iniciativa y uno (1) que se va a dar un proceso de unificación en la práctica y no en el discurso.	Un grupo de entrevistados señala que las mismas seguirán surgiendo, inclusive como divisiones de las ya existentes, otros no saben que pasarán y un (1) entrevistado considera que hay que dejar avanzar a la ya que identificó como tal.	Los entrevistados consideran que surgirán nuevas iniciativas, aunque algunos señalan que no es el ideal ya que solo debilitaría a las ya existentes.

Tabla 115: Visión de las organizaciones consideradas acerca del futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación (b)

Organización		1	2	3	4	5	6	7	8	Conclusiones de las subdimensiones centrales
7. Futuro del movimiento sindical en cuanto a su unificación	Futuro de las iniciativas que se afirman representar la unificación sindical	Para la mayoría de los entrevistados todo parece depender de cómo se desarrollen dichas iniciativas. Por otra parte, dos (2) señalan que las mismas se van a consolidar.	Si futuro dependerá de si se adaptan o no a la nueva estructura sindical que se genere en función de la unificación. El consenso general es que deberán desaparecer, incorporándose a la nueva.	Organizaciones con poco futuro, que tendrán que unirse al bloque de unificación que se conforme.	Para uno (1) existirá la unidad de acción de manera circunstancial y a conveniencia, para otros las iniciativas cumplirán su etapa, y uno (1) considera que no se consolidarán.	Diversidad de respuestas son dadas: dependerá de los actores que las protagonizan, tendrán que adaptarse a los reclamos actuales de los trabajadores, se van a consolidar a pesar de sus líderes, tienen que trabajar por llevar la idea de la unificación hacia las bases.	Surge la opinión generalizada de que van a pasar a formar parte de un movimiento consolidado, uno (1) persona afirma que pueden fracasar si no se corrigen errores en su comunicación y se partizan.	En cuanto al futuro de las iniciativas dos (2) entrevistados esperan que alcancen los objetivos, uno (1) señala que los que están fuera de su iniciativa fracasarán, uno (1) que la única iniciativa es la de los petroleros, uno (1) que se van a agrupar los sindicatos de base y las federaciones desapareciendo las centrales y uno (1) que desaparecerán producto de la dominación.	El futuro de las iniciativas existentes según la visión de los especialistas aún no está claro. Algunos de ellos hacen referencia a las próximas elecciones como tema que copará los espacios pudiendo ejercer la polarización, dos (2) afirman que progresarán, uno (1) que son meramente enunciativas, uno (1) que son múltiples e inorgánicas todavía, uno (1) considera puede consolidarse la unidad de acción como primer paso, y uno (1) afirma que dependerá de las condiciones y el cómo se desarrollen las mismas.	Respecto al futuro de las iniciativas la visión es muy heterogénea. Existen aquellos que señalan que se consolidarán dependiendo de cómo de desarrollen, sus estructuras, procesos, actores que las liderasen, entre otros aspectos de su devenir. Por otro lado existen posturas pesimistas respecto a su constitución. También se presentan como determinantes las condiciones del contexto, ejemplo de ello: el próximo proceso electoral. Otros apuestan por la unidad de acción.
	Tendencia futura en cuanto a proliferación de organizaciones sindicales vs número de afiliados	Las opiniones son diversas en cuanto al crecimiento del número de las organizaciones sindicales. Algunos señalan que no se seguirá incrementando, otros que deben existir nuevas dadas las nuevas formas de trabajo y otros que se dará mientras exista la política gubernamental de propiciar el paralelismo sindical. En cuanto a la afiliación se considera que la misma no crecerá.	Existe consenso generalizado sobre el cambio en la tendencia de los últimos años: crecerá el número de afiliados y disminuirá la proliferación de sindicatos. Sin embargo, hay diversidad de opiniones de tres (3) personas en cuanto, para que cambie debe cambiarse la ley que promueve la proliferación de sindicatos, que aumentarán ambos y que se mantendrá como política el paralelismo.	No es una tendencia que vaya a cambiar, a menos que se dé una transformación en las organizaciones sindicales.	Para los entrevistados seguirán surgiendo organizaciones, pero resaltando razones distintas: si se mantiene el gobierno y su política o por la no credibilidad en el dirigente.	Las respuestas se orientan a afirmar que hay posibilidad de que disminuya la proliferación de organizaciones sindicales y que aumente el número de afiliados, si se dan condiciones como: cambio en las condiciones políticas del país y creación de estrategias en lo sindical para la modificación de sus circunstancias actuales: creación de sindicatos por rama de industria, campañas de sindicalización.	Seguirán proliferándose las organizaciones sindicales porque es política del gobierno que suceda, es una tendencia que puede transformarse si se llega a constituir una organización unificada. Una (1) persona considera que la tendencia va a hacia un menos número de organizaciones sindicales de mayor calidad y otra considera que la tendencia actual es el aumento del número de afiliados.	En relación a este tema hay diversas posiciones. Tres (3) dirigentes afirman que seguirán aumentando ambos, uno (1) que no aumentará el número de organizaciones porque ello correspondió a un momento histórico, uno (1) que se está frenando la constitución de las mismas porque se entendió que lo importante no era el número sino su eficiencia, y uno (1) que señala que no deben seguir proliferándose porque genera atomización y también debe ser medido en término de calidad y no número.	Apesar de reconocer como una debilidad el que sigan proliferando las organizaciones sindicales, los entrevistados parecen coincidir en que la tendencia se va a mantener por diversas razones: si sigue siendo impulsada por el gobierno, por las posibilidades de que se presente más paralelismo y fragmentación y por las condiciones sociales, económicas y laborales actuales.	Se presentan dos posturas generales. Una que a pesar de reconocer como una debilidad el que sigan proliferando las organizaciones sindicales, coincide en que la tendencia se va a mantener por diversas razones: si sigue siendo impulsada por el gobierno, por las posibilidades de que se presente más paralelismo y fragmentación y por las condiciones sociales, económicas y laborales actuales. Por otra parte, se encuentran los que aseveran que no van a seguir proliferando las organizaciones por varias razones: ya que debilita al movimiento, porque correspondió a un momento histórico o porque se logrará la unidad.
Idea de cierre dada a la entrevista		Independientemente de las particularidades consideradas se reconoce al tema como relevante siendo una necesidad.	Básicamente se condensan las apreciaciones en dos ideas: que la unidad resulta necesaria / imperante para que el movimiento sindical transforme la realidad venezolana, y que para alcanzarla se hacen fundamentales condiciones como: diversidad, que el movimiento sindical tome conciencia del papel histórico y de su responsabilidad, que el movimiento sindical se deba más a los trabajadores. Una (1) persona señaló que la unión de todas las corrientes es imposible ante la existencia de los intereses de sectores que son lacayos.	Se hace necesaria la creación de conciencia dentro del movimiento sindical para que pueda fortalecerse. La unidad es necesaria, pero se requiere dringencia dispuesta a trabajar y honesta.	Resalta el reconocimiento de la necesidad de un proceso de unificación, que no implica un pensamiento único, ameritando superar algunos retos, siendo uno de ellos el establecer una ideología propia del movimiento de los trabajadores. En este sentido, un (1) entrevistado resalta que el movimiento sindical venezolano tiene más cosas que lo unen que las que lo dividen.	Se señala a la unificación como un tema de relevancia, pero difícilmente alcanzable. Es necesario el fortalecimiento real del movimiento sindical para que consolide la lucha efectiva por los trabajadores.	En general la unidad es reconocida como necesaria, como un tema que además se encuentra hoy en día en desarrollo permanente debido a esa condición. Se señalan elementos más específicos como: llevarla a todos los niveles de la organización sindical, la democracia interna como necesaria para alcanzarla, que debe ir incluso más allá de lo sindical y llegar a todos los trabajadores aunque no estén sindicalizados, y que se le presentan grandes obstáculos para ser alcanzada.	Se reconoce como necesaria y vital la unificación del movimiento sindical venezolano, donde resalta el tema de la participación de las bases.	La unidad del movimiento sindical venezolano se presenta como una necesidad frente a la situación laboral actual, cuya consecución resulta compleja por infinidad de aspectos tanto internos como externos al sindicalismo, pero que al final dependerá únicamente del esfuerzo de los mismos trabajadores y dirigentes. Es un fenómeno que se debe a un tiempo y espacio, a una realidad que se transforma constantemente.	Conclusión a la idea de cierre La unidad del movimiento sindical venezolano se reconoce como una necesidad por el grueso de los entrevistados para el fortalecimiento e inclusive supervivencia del mismo, cuya consecución resulta cuestionada, estando determinada por infinidad de aspectos tanto internos, como la participación de las bases, la conformación de una ideología propia, la democracia interna, sus liderazgos, la autonomía, entre otros; como externos al sindicalismo, pero que al final dependerá únicamente del esfuerzo de los mismos trabajadores y dirigentes, quienes tienen más elementos en común que los que los dividen. Es un fenómeno que se debe a un tiempo y espacio, a una realidad que se transforma constantemente.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez que se han presentado los resultados que dan muestra de la visión que tienen los dirigentes sindicales y especialistas en el estudio del movimiento sindical respecto a un posible proceso de unificación sindical en Venezuela en este momento histórico, se presentan a continuación nuestras conclusiones.

A partir del análisis de la información recolectada se identificaron elementos fundamentales asociados al tema de la unidad en Venezuela, que ameritan ser considerados para alcanzar un acercamiento más concreto a su comprensión. El objetivo de esta sección es presentar dichos elementos bajo cuatro apartados claves que podrían ayudar a lograrlo, además de ofrecer recomendaciones y propuestas tanto para quienes se interesen en el estudio del tema como para el movimiento sindical venezolano.

a) La unidad: ¿necesidad cierta o un simple discurso?

La unidad resulta un concepto que ha copado espacios dentro del accionar sindical a lo largo de su historia. Sin embargo, hasta la actualidad no ha logrado consolidarse en un enunciado concreto respecto a su concepción y práctica, lo que se ve reflejado en que las iniciativas desarrolladas bajo este ideal no han generado un impacto definitivo que se manifieste en el sentir todo el movimiento sindical. Al contrario, la tendencia es hacia la descripción de un movimiento sindical cuya principal debilidad en los tiempos actuales es la división.

Tal como fue señalado en el apartado teórico del estudio, en los ámbitos mundial y regional esta división podría vincularse en un primer instante a las diferencias que tienen sus actores respecto a su concepción de la realidad determinada por una ideología particular, reflejadas en los procesos de fragmentación que a lo largo de su historia se han generado. No obstante, según los entrevistados estas diferencias constituyen en sí mismas una fortaleza por

cuanto enriquecen el debate y la generación de propuestas. Pachó (2005) señala que “si en una organización sindical se pretende imponer una sola opinión política, ideológica o religiosa olvidando que otros sindicalistas pueden tener otras diferentes, y no tomar en cuenta las responsabilidades históricas, es motivo suficiente para la división” (p. 28).

Estas diferencias pueden transformarse en debilidad solo cuando son vinculadas a intereses como los político- partidistas que hacen que pierda su foco fundamental: la lucha por los derechos y el empoderamiento de los trabajadores. Sin embargo sigue resultando un reto al que esta investigación no genera ninguna respuesta directa, el cómo concebir a un movimiento sindical fortalecido y con una lucha contundente, si deben coexistir en el mismo diversas formas de pensar cuya interacción genera consecuencias en la definición de metas y modos de proceder. Esto se demuestra cuando algunos entrevistados señalan que la unidad habría de conformarse, pero con unas características ideológicas particulares.

También cabe destacar que los entrevistados realizan una diferenciación en la consideración de la política, resultando negativa cuando se trata de elementos ajenos al movimiento sindical relacionados al poder de los gobiernos y partidos; y resultando relevante cuando es considerada como un concepto que engloba los procesos y relaciones que se llevan a cabo en su seno. En este último sentido es señalada como necesaria la *madurez política* para asumir sus procesos y su gestión.

La mencionada desviación respecto al foco fundamental del movimiento sindical ha traído consigo otros elementos de su caracterización que se constituyen como parte de sus debilidades, tal es el caso del sectarismo y la corrupción que al conjugarse han dado paso a la conformación de un concepto desvirtuado sobre el sindicalismo y sus representantes ante los trabajadores y la sociedad en general. Tal como lo señala un entrevistado: “el sindicalismo está asociado a cuestiones muy negativas, con complicidad con la corrupción, dádivas particulares para la dirigencia sindical”Entrevistado 1.2 (comunicación personal, 27 de Julio, 2011).

Esta visión desvirtuada de lo que es el sindicalismo se suma a elementos como su incapacidad para generar propuestas innovadoras ante la realidad actual que afronta: “no estamos en la época de las ocho horas de trabajo, las ocho horas de sueño, las ocho horas de la

recreación, que fue la lucha de los mártires de Chicago, la lucha hoy es por tener seguridad médica, por tener vivienda, por tener recreación... y eso es seguridad social” Entrevistado 6.1 (comunicación personal, 5 de Agosto, 2011). Asimismo se suma su debilidad en términos organizativos y de articulación para generar conciencia sobre la importancia de la sindicalización, lo que en conjunto ha traído consigo el fenómeno de la disminución de la tasa de afiliación.

Aunado a todas estas debilidades, el entorno también le plantea amenazas al movimiento sindical. El sistema capitalista y la globalización, además de un tema que no fue señalado dentro del apartado teórico de la investigación: la crisis económica actual, han traído consigo elementos que ponen a prueba su capacidad de respuesta. Tales elementos no solo fueron señalados por los entrevistados sino que también constituyen entre ellos una red de causas y consecuencias.

En primer lugar se pueden señalar a las empresas trasnacionales que imponen ciertas políticas con miras a obtener mayores beneficios aunque ello pueda conllevar a la precarización de las condiciones de empleo, aspecto relacionado con la flexibilización laboral, la cual es impuesta en muchos casos sin ser concertada con los trabajadores bajo la excusa de mantener en funcionamiento una industria o empresa y con ello no sacrificar puestos de trabajo. En la misma línea de ideas, se presenta la figura de la tercerización, que debilita al movimiento sindical al desconocerse en su práctica algunos derechos laborales, entre ellos la sindicalización.

Si en una sociedad con predominio del sector industrial los sindicatos llamados de clase, monopolizaban de hecho la representación sindical de los trabajadores, en una sociedad en la que crece el sector terciario, estos sindicatos ven disputado este monopolio de la representación (Bilbao, 1992, p. 106).

Conforme a lo mencionado, se genera un cambio identificado por los entrevistados, la ruptura y paso de una concepción colectiva a una más individual del trabajo y por ende de la defensa de los intereses del trabajador. Ello se ve intensificado ante el crecimiento del sector informal y/o del trabajo *no dependiente*, manifestación de los estragos de la economía y malas políticas públicas. En conjunto estos son temas que también han dificultado la posibilidad de contar con una masa trabajadora mayoritariamente sindicalizada: “en condiciones donde el

hombre no mercadea su trabajo, sino que está prácticamente mercadeando su hambre, nosotros no podemos salir adelante” Entrevistado 6.1 (comunicación personal, 5 de Agosto, 2011). Este punto representa hoy un desafío para el sindicalismo, asociado con la necesidad de que produzca estrategias para mantener su identidad como clase trabajadora e incluir en la actividad sindical a los trabajadores de sectores económicos no integrados a sus filas.

Además, el accionar de algunos gobiernos se vincula a las amenazas presentadas debido a que en ocasiones facilitan la aplicación de las mencionadas políticas anti-laborales y violan derechos como el de la libertad sindical. Esto parece ser una tendencia a lo largo de la historia del movimiento sindical en cuanto a las amenazas que confronta, ya que por ejemplo es señalado por Zapata (2003):

La presencia continua del tema de las reformas laborales en las agendas de los gobiernos de Menem, Cardoso, Fujimori, Frei, Lagos y Toledo se explica tanto por motivaciones políticas de esos presidentes como por la búsqueda de mayor competitividad de sus economías, cuya profundización descansa, sobre todo en la opinión empresarial, en la idea de la desregulación laboral (p.11).

También se ha evidenciado el uso vertiginoso de la tecnología en los espacios de trabajo como una amenaza en cuanto conforma la posibilidad de que sustituya mano de obra calificada y por tanto genere desempleo. Esto podría ser un punto a incorporar a la agenda del movimiento sindical en cuanto a la formación y capacitación de los trabajadores para poder adaptarse a las transformaciones del mundo del trabajo.

Resulta interesante la posición que tuvieron los entrevistados respecto a algunos de los temas mencionados como amenazas. Las transnacionales, el uso de la tecnología en los espacios de trabajo, el crecimiento del sector informal y la flexibilización fueron también señalados desde una perspectiva distinta a la descrita en el apartado teórico del estudio.

Respecto a las transnacionales, son presentadas como una importante fuente de trabajo e inclusive en aquellas donde es posible organizarse sindicalmente, se abre la oportunidad de conformar un sindicalismo articulado que genere influencia en diversidad de latitudes. Al respecto uno de los entrevistados señaló que “no puede haber trabajador sin empresario, ni empresario sin trabajador” Entrevistado 4.1 (comunicación personal, 31 de Agosto, 2011).

En cuanto a la tecnología, hubo consenso en la idea de que es necesaria y provechosa cuando es utilizada para facilitar o mejorar la manera en que se llevan a cabo los procesos de trabajo, con lo que vuelve a ser señalada la importancia que tiene la formación de todo trabajador en su uso para poder aprovecharla en su beneficio: “no tenemos nada en contra de la tecnología, inclusive nosotros sabemos que la tecnología es el impulso de los pueblos” Entrevistado 5.4 (comunicación personal, 27 de Julio, 2011) y, “quien vaya en contra de la tecnología va en contra de la humanidad, lo que pasa es que ésta no debe ir en contra de la humanidad” Entrevistado 1.2 (comunicación personal, 27 de Julio, 2011)

El sector informal es reconocido a su vez como una oportunidad, en cuanto que lograr la organización de sus trabajadores en el movimiento sindical sería sinónimo del fortalecimiento del mismo.

Respecto a la flexibilización, es considerada por algunos entrevistados como una práctica necesaria frente a períodos de crisis en los que por ejemplo, se amerite el que se mantengan en funcionamiento fuentes de empleo. Sin embargo, su aplicación solo sería válida y justa si es acordada con la participación de los trabajadores.

Esta tendencia de presentar amenazas desde una perspectiva alternativa, se mantuvo cuando fue señalado que los mismos temas que atentan contra el accionar sindical constituyen oportunidades para la reactivación y/o transformación de la lucha: la oportunidad es tener razones para luchar.

Dadas las condiciones, el sindicalismo se ha cuestionado el cómo fortalecer esa lucha haciendo frente a las debilidades que fueron descritas, principalmente a la de su división. El dar un paso hacia la constitución de organizaciones en las que se vea representado el concepto de unidad del movimiento sindical, fue entendido como una opción y es reconocida hoy por los entrevistados como una de las principales fortalezas del movimiento sindical internacional. Las organizaciones señaladas como tal fueron la Confederación Sindical Internacional (CSI), Confederación Sindical de los Trabajadores de las Américas (CSA), la Plataforma Laboral de las Américas (PLA) y el Encuentro Sindical Nuestra América (ESNA). La Federación Sindical Mundial (FSM) es también reconocida como una fortaleza en el sentido de que estimula y apoya la lucha sindical.

Sin embargo en el caso de la CSI, la CSA, la FSM y su organización afiliada el Congreso Permanente de Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina y el Caribe (CPUSTAL), también fueron señaladas críticas. Todas estas organizaciones son vistas como entes burocratizados, acumuladoras de poder y que han perdido conexión con las bases de los trabajadores al no abrirse paso dentro de las naciones. Al respecto, una de las afirmaciones de los entrevistados fue: “tú le preguntas a los trabajadores qué son estas organizaciones y no saben, inclusive hay sindicalistas que no lo saben” Entrevistado 6.1 (comunicación personal, 5 de Agosto, 2011). Ya algunos estudiosos del tema presentaban en el momento en que eran conformadas la CSI y la CSA, interrogantes sobre la situación descrita por los entrevistados: “Todavía están por verse los beneficios del proceso de unificación y si esto realmente constituirá una verdadera transformación y no solo la réplica de la burocracia de las organizaciones anteriores” (García, 2008, p.1).

Específicamente para la CSI y la CSA se critica que fueron conformadas como iniciativas de unidad orgánica desde las cúpulas sindicales sin la participación expresa de las bases, mientras que la FSM y el CPUSTAL son descritas como organizaciones que promueven el sectarismo, caracterizadas por un marcado sentido ideológico y desvinculadas de la realidad social actual.

En este punto se hace evidente que la unidad del movimiento sindical en el ámbito mundial y regional es algo aún no concretado. Una de las personas entrevistadas señaló que: “se han integrado porque se han dado cuenta que no puedes tener un montón (...) pero no es una unidad global, no hay un país en el mundo en el que exista la unidad en su totalidad” Entrevistado 8.3 (comunicación personal, 06 de Junio, 2011). El elemento ideológico juega una vez más un rol relevante cuando se ha señalado que “los comunistas nunca se han unido con los liberales” Entrevistado 8.3 (comunicación personal, 06 de Junio, 2011).

Profundizando en el ámbito nacional, se replican las mismas debilidades, amenazas, oportunidades y fortalezas, del ámbito mundial y regional, a lo que se suman las particularidades del contexto país y del devenir histórico de su sindicalismo.

En cuanto a las debilidades, el movimiento sindical venezolano cuenta también con la caracterización de encontrarse profundamente dividido. Las razones fueron identificadas a su

vez como debilidades, e incluyen la estrecha vinculación entre la dinámica político – partidista que fue descrita en el apartado teórico del estudio.

La partidización del movimiento sindical ha llevado a una injerencia excesiva de los partidos en la organización obrera. La doble fidelidad ha hecho que los dirigentes sindicales prefieran seguir los lineamientos del partido ante el eventual conflicto de intereses con los objetivos laborales, y así hacer carrera en el partido (Arrieta e Iranzo, 2009, p. 112).

Esta vinculación ha afectado además su autonomía e independencia haciendo que se desvíe de lo que habría de ser su objetivo fundamental, articular la defensa de los derechos de los trabajadores. Para dar muestra de este hecho algunos entrevistados señalaron: “tú puedes estar del lado blanco, aquel del lado azul y yo del lado rojo, pero si nuestros objetivos son los trabajadores del sector que sea y no logramos ponernos de acuerdo por nuestras diferencias, eso es una debilidad” Entrevistado 2.2 (comunicación personal, 24 de Agosto, 2011). Respecto a la falta de independencia se señaló también que “un elemento que contribuye a la división de los trabajadores, y es una victoria del enemigo, es la pérdida de independencia del movimiento” Entrevistado 2.7 (comunicación personal, 29 de Julio, 2011).

Al sindicalismo en Venezuela también le son reconocidas debilidades como la desconexión entre la dirigencia y las bases: “el movimiento sindical perdió credibilidad por el abandono a sus bases” Entrevistado 2.2 (comunicación personal, 24 de Agosto, 2011), un tema sobre el cual se dice estar trabajando en una marco que resalta como una tendencia en la investigación: el creciente interés en obtener respaldo de las bases sindicales como el eje fundamental para llevar a cabo un accionar más consolidado: “si los trabajadores no se sienten representados por su dirección sindical, lo más probable es que allí se cree una división” Entrevistado 2.7 (comunicación personal, 29 de Julio, 2011).

En relación a esto último se encuentran temas que aún no reconocidos por todos los entrevistados como características de todas las organizaciones sindicales en particular, pueden ser debilidades del movimiento sindical en su generalidad: la falta de legitimidad y representatividad además de la ausencia de democracia sindical, aunque en la posición mayoritaria estas debilidades derivan de la influencia de factores externos al sindicalismo como la intervención del CNE en cualquier actividad de comicios sindicales. Vale acotar en este punto una idea conformada haciendo referencia a la experiencia de campo y recordando

las ideas de los propios entrevistados: una dirigencia sindical fortalecida por el conjunto mayoritario de las bases no habría de verse sometida tan fácilmente a una problemática externa como esta, quizás el problema viene atado a la propia dificultad que todas las organizaciones sindicales tienen hoy de captar y liderar efectivamente a la mayoría de los trabajadores del país.

Otros dos temas presentados como debilidades del sindicalismo en el ámbito nacional entre los entrevistados de las diferentes organizaciones fueron la ausencia de formación sindical y la ausencia de relevo generacional, que inicialmente no fueron comentados en la conformación teórica de la investigación. Sobre el primero, habría que profundizar en cuanto a qué es entendido por formación sindical, ya que entre los entrevistados variaban los temas que deberían ser cubiertos y el objetivo de que existiese dicha formación. Ahora, sobre el tema del relevo generacional y la necesidad de nuevo liderazgo se presentaron dos posturas: una que señala la incapacidad del sindicalismo actual de atraer la participación de las nuevas generaciones y otra que vincula dicha ausencia a que algunos de los que ocupan hoy los espacios sindicales impiden la participación de nuevos liderazgos: “aquí hay dirigentes sindicales que lamentablemente hasta que no se mueran, no hay posibilidad de salir de ellos. Ellos creen que son la encarnación del movimiento sindical. Existe la necesidad de recoger nuevos rostros” Entrevistado 8.2 (comunicación personal, 21 de Julio, 2011). Sin embargo, no se subestima el apoyo que puedan dar los dirigentes experimentados en términos de formación de nuevas generaciones.

En cuanto a las amenazas, el movimiento sindical venezolano debe lidiar con las mismas que se presentan en el plano mundial, resultando más resaltante el papel del gobierno actual, descrito como el mayor patrono del país y a su vez árbitro de las relaciones obrero-patronales. Esto se manifiesta a través de entes y prácticas que genera: el CNE como interventor en sus procesos de elecciones, decidiendo el futuro de su legalización y legitimación, afectando su democracia interna.

Asimismo, se han constituido nuevas figuras que a nivel de discurso buscan dar más poder a los trabajadores, pero en la realidad se cuestiona su convivencia con el sindicato, tales como las cooperativas, identificadas bajo un concepto desvirtuado y mercantilista; las empresas de producción social en las que la sindicalización no está contemplada y los consejos

de trabajadores que parecen arrebatárle ciertas atribuciones al sindicato. Estas instancias son señaladas como amenazas también, ya que al no ser promovidas en su mayoría por los propios trabajadores sino por representantes del patrono público y privado que lo que hacen es evadir obligaciones laborales.

En cuanto a las prácticas, fueron señaladas las expropiaciones que han promovido la disminución del empleo formal y causado el crecimiento del informal. También se identificó como amenaza la partidización de las instancias encargadas de lo laboral ya que los trabajadores se ven impedidos en cuanto a temas como su legalización y consecuentemente en la posibilidad de discutir contrataciones colectivas. Se suma a esto la militarización de la administración del trabajo, por cuanto se considera que el sindicalismo y el sector militar responden a esquemas organizativos distintos: mientras que uno guarda como premisa la negociación, otro mantiene un esquema jerárquico de cumplimiento de órdenes. Lucena (2005) señala respecto a estos temas: “se trata de nuevos actores políticos partidistas jugando en el escenario sindical, desde la Administración del Trabajo, y prestando el apoyo gubernamental a corrientes emergentes en el movimiento sindical” (p. 73). También, un entrevistado señaló que “no se puede dar sindicalismo eficiente, eficaz, en un régimen donde no hay libertad para constituir organizaciones sindicales, sino simplemente son apéndices del partido del gobierno y en consecuencia apéndices del Estado, allí no hay una fortaleza” Entrevistado 1.6 (comunicación personal, 26 de Julio, 2011).

La tercerización, que si bien se presenta en el sector privado, también es notable en el sector público como una amenaza cierta. Frente a esto, una posición refleja lo expresado por los entrevistados:

A ellos (representantes del gobierno) no les cabe en sus cuatro dedos de frente el pensar que esos trabajadores están molestos porque no tienen una convención colectiva discutida, no tienen derecho de sindicalización, porque no les pagan, porque los quieren poner a trabajar sobre tiempo sin pagarle sus horas, *por favor*. Entonces cuando ellos reclaman y hacen su sindicato, ya les ven como unos enemigos, son unos *güarimberos*, no se les escucha ni como persona, ya se les irrespeta hasta su condición humana Entrevistado 2.5 (comunicación personal, 10 de Agosto, 2011).

Estas consideraciones no son más que la visión presentada por la mayoría de los entrevistados, inclusive de algunos que afirman apoyar la propuesta ideológica del señalado gobierno de turno. Uno de los entrevistados identificados con dicha propuesta afirmó: “a pesar

de hablar de la sociedad del socialismo estamos siendo explotadores” Entrevistado 7.2 (comunicación personal, 28 de Julio, 2011).

Entre las fortalezas del movimiento sindical venezolano, resalta la existencia de un sindicalismo que se mantiene en la lucha a pesar de las adversidades, y que ha realizado intentos por superar su situación de crisis con la conformación del Movimiento de Solidaridad Laboral (MSL), el Frente Autónomo por la Defensa del Empleo el salario y el Sindicato (FADESS), la Federación Unida de Trabajadores Petroleros de Venezuela (FUTPV), la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), la unión en algunos sectores de Guayana y la creación el Comité de los Ochenta por parte de la Unidad de los Trabajadores de la Ciudad, del Campo y del Mar (UTCCM). Aún siendo su conformación considerada como una fortaleza, la existencia actual de diversidad de organizaciones sindicales que tienen como bandera común a la unidad del movimiento sindical puede ser vista también como un síntoma claro de su dispersión, idea que puede ser apoyada inclusive por la falta de encuentro y consenso que existe entre sus integrantes.

La visión respecto a las oportunidades coincide en cierta manera con las consideradas en el ámbito mundial y regional, donde las amenazas pueden ser aprovechadas ya que diversifican su campo de acción sumando nuevas asignaciones a las que tradicionalmente realizaba, requiriendo ello su pronta respuesta y reactivación de la lucha. Sin embargo, se presentaron algunas oportunidades vinculadas al entorno específico del país como: la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), una posible renovación del gobierno y de las instancias que lo representan, y por otro lado, el mantenimiento del proyecto del presidente Chávez y la conducción socialista.

Puede ser observado en la visión que tienen los entrevistados sobre la situación del movimiento sindical, que básicamente es un sindicalismo que tanto en lo internacional y con más énfasis en lo nacional, cuenta con más debilidades y amenazas que fortalezas y oportunidades dando muestras de que los problemas rebasan su capacidad de respuesta y, aunque no está derrotado, se puede afirmar que afronta una crisis. En cuanto a este tema, hubo incluso entrevistados que se mostraron pesimistas en respecto a las fortalezas y oportunidades del movimiento sindical tanto mundial y regional como nacional: “hay muchas debilidades, pero fortalezas no” Entrevistado 6.5 (comunicación personal, 20 de Julio, 2011), “son más las

debilidades que las fortalezas” Entrevistado 1.3 (comunicación personal, 15 de Junio, 2011).y “no es fácil encontrar ahorita esas fortalezas del movimiento sindical en Venezuela (...) las debilidades son muy fuertes” Entrevistado 5.1 (comunicación personal, 28 de Mayo, 2011).

Otro aspecto que resalta en la identificación de la situación del movimiento sindical es el hecho de que sin importar la organización a la que perteneciesen, privó el consenso entre los individuos entrevistados en cuanto a los elementos que describen la situación actual del movimiento sindical, tanto internacional como nacional. Esto resulta relevante de frente a lo que es hoy la principal debilidad del movimiento sindical en éstos ámbitos según lo señalado por los propios entrevistados: su división, ya que podría transformarse en sinónimo de un primer encuentro con miras a la delimitación de perspectivas comunes sobre los puntos concretos que a través de su lucha deberían afrontar.

Se obtiene también que según la perspectiva de la mayoría de los entrevistados, hoy es necesaria la ejecución de una transformación del movimiento sindical tanto internacional como nacional, en donde ni el sindicalismo tradicional ni las nuevas propuestas presentadas en Venezuela han dado con una solución: “hay una profunda crisis en el movimiento sindical venezolano. Ya venía de años (...) explotó de tal manera que, al no haber instituciones, centrales, como lo fue la CTV, hubo un gran esfuerzo por parte del gobierno por crearlas y se convirtieron en apéndices del Estado, en funcionarios del Estado y también fueron fallidas” Entrevistado 6.3 (comunicación personal, 04 de Agosto, 2011).

Se clama por un movimiento sindical autónomo y orientado hacia la creación de un nuevo proyecto con una nueva estrategia sindical, lo cual se encuentra expresado en ideas de algunos entrevistados como: “los dirigentes sindicales que tenemos hoy son los mismos que trabajaron la propuesta que le sirvió al movimiento sindical desde 1936 (...) esa funcionó cincuenta años y ya no funciona, es necesario una nueva dirigencia para que haya un nuevo proyecto también” Entrevistado 5.1 (comunicación personal, 28 de Mayo, 2011).

La unidad es considerada precisamente como una propuesta para conformar un nuevo modelo sindical para Venezuela, sin embargo se genera la duda sobre por qué no ha sido consolidada, más aún ante la identificación conjunta de sus actores de prácticamente los mismos elementos que incentivan sus razones de lucha. Respecto a su necesidad un

entrevistado señaló que sí lo es más allá de las diferencias: “la unidad orgánica no debe ser parte del discurso como algo que se pone de moda, es una necesidad imperiosa y existencial del movimiento sindical, o nos unimos o nos hundimos” Entrevistado 1.8 (comunicación personal, 28 de Septiembre, 2011).

También es importante señalar que entre la diversidad de temas presentados pueden conformarse entre sí conexiones en términos de causas y consecuencias prácticamente infinitas, atado ello también al hecho de que se manejan en el término de las perspectivas. Es por ello que en este punto señalamos que valdría la pena profundizar con más detalle en un estudio que se encargase de definir los temas que describen la situación del movimiento sindical en el ámbito que interese, recordando al lector que nuestra intención primordial con esta revisión ha sido corroborar el panorama que en el apartado teórico se plantea como una de las causas y de las justificaciones de la necesidad que existe sobre la práctica de la unión sindical.

b) Una necesidad, pero ¿qué términos definen su práctica?

Para lograr llevar adelante un proceso de unión del movimiento sindical, hace falta que sus promotores y protagonistas se encuentren de acuerdo no solo en cuanto a su necesidad, sino en cuanto a su concepción en términos de su definición y caracterización. Es por ello que se hizo la evaluación de lo que debe ser entendido como unión del movimiento sindical según los entrevistados en consideración de las tres (3) dimensiones del concepto: acción, programática y orgánica. Asimismo, la consideración sobre la ruta de instrumentación ideal que dicho proceso debería considerar en un primer instante.

Respecto a su definición, aunque existieron posiciones que señalaron a la unión hacia su dimensión orgánica, la mayoría de los entrevistados e inclusive más de la mitad de las organizaciones, hicieron referencia a la unidad en sus dimensiones de acción y programática como un primer paso posible, más realista, preeminente y al cual posiblemente estarían más dados los trabajadores ante las condiciones actuales del sindicalismo y del país: “el camino es la unidad de acción donde uno se conoce, comparte, luchan juntos, si es de ir presos se va presos juntos, o de recibir represión en las calles se hace juntos, y eso permite la unificación” Entrevistado 6.1 (comunicación personal, 5 de Agosto, 2011).

Sin embargo, cuando se preguntó sobre la relevancia y el funcionamiento de una central sindical unificada en lo mundial, regional y nacional, hubo consenso generalizado en que sí resulta necesaria. En el ámbito nacional una central sindical que logre superar la problemática y los elementos que caracterizan de forma negativa al sindicalismo actual, sería una fortaleza definitiva:

Nada mas una organización sindical que luche, porque ninguna de las que existe lucha, que pueda convocar a los trabajadores a la lucha, ya eso sería un logro, si hubiera una central que lograra firmar una Contratación Colectiva ya eso sería un logro más, y si adicionalmente lográsemos que una central sindical lograra impactar en la calidad de vida de los trabajadores... bueno pues ya eso sería... si hay un dios sindical, estaríamos en ese cielo Entrevistado 6.1 (comunicación personal, 5 de Agosto, 2011).

Por otro lado, se presentó también la consideraron de que puede ser algo inviable o poco ventajoso tanto en lo nacional como en lo internacional: “un bloque monolítico no conduce a nada” Entrevistado 2.2 (comunicación personal, 24 de Agosto, 2011).

Lo que se puede argüir entonces es que no necesariamente hay una negación definitiva a la posibilidad de la conformación y funcionamiento de una organización unificada, pero la visión sobre su pertinencia podría dificultar su estructuración y/o consolidación sobre todo si no están dadas las mejores condiciones para el encuentro y el debate. Además, no se vislumbra como una necesidad inmediata para el sindicalismo venezolano, que debe más bien atravesar antes una serie de transformaciones que atiendan su posibilidad de sustentabilidad ante las debilidades y amenazas que afronta.

Esto puede dar muestra de otro punto clave a ser considerado para adentrarse en lo que podría ser la unión sindical en Venezuela, donde ha prevalecido más bien tradicionalmente el funcionamiento del sindicalismo en el marco de organizaciones que agrupan a sus diversos sectores: antes de trabajar en la conformación de una central sindical unificada, es necesario pensar en crear las condiciones para el encuentro y el debate de ideas que permitan el acercamiento entre todas sus partes. Uno de los entrevistados señaló que “se podría hacer el esfuerzo, lo más que podamos, pero en lo inmediato es urgente la unidad para la acción, esto facilitaría el paso a lo orgánico” Entrevistado 1.8 (comunicación personal, 28 de Septiembre, 2011).

En cuanto a la ruta de instrumentación ideal, la relevancia se encuentra en la participación de las bases como premisa para la consolidación de un movimiento sindical unificado: “ninguna de las organizaciones de tercer grado están en la capacidad de unificar, sino las bases” Entrevistado 8.6 (comunicación personal, 1 de Septiembre, 2011). El entrevistado 7.1 afirmó que “las cinco o seis centrales que existen no tienen federaciones, no tienen estructuras (...) el proceso de unificación realmente representativo se formará es a nivel de las bases” (comunicación personal, 11 de Agosto, 2011). De esto se toma la idea de que la aceptación de las bases es fundamental para dotar de representatividad a un posible proceso de unificación sindical, sin embargo, la guía ofrecida por las organizaciones de segundo y tercer grado también es reconocida en términos de su valor. Ello se corresponde con lo señalado por el entrevistado 1.8: “Lo peor que puede pasarnos es que sea un proceso de cúpulas, es necesaria su discusión en la dirigencia media y de base, de lo contrario sería arar en el mar o construir en el aire” (comunicación personal, 28 de Septiembre, 2011).

El problema se presenta cuando se intenta que sean definidas cuáles organizaciones sindicales deberían ser parte de esa guía, con lo que los entrevistados señalaban a su propia organización como la única o hacían señalamientos respecto a otras y las razones por las que no deberían participar. El único consenso en cuanto al punto de partida y sobre qué organizaciones deberían participar en un posible proceso de unificación se encontró entonces en el tema de la participación de las bases: “en Venezuela hay una nueva realidad sindical, que va a generar un nuevo liderazgo que no se conoce. Ya nosotros (dirigencia tradicional) no tenemos que competir, tiene que ser la gente de las bases, y allí se está conformando esta nueva raza” Entrevistado 8.8 (comunicación personal, 02 de Agosto, 2011).

Esta concepción sobre la relevancia de las bases como iniciadoras de un proceso de unión puede coincidir con la visión de unificación presentada solo en términos de acción y programática, como un proceso que no ha de involucrar solo o como eje fundamental a las organizaciones sindicales de tercer y segundo grado: “la unificación no será que la CTV, CGT y CODESA se unan (...) la unificación se va a dar más bien por presión de los sindicatos de base” Entrevistado 1.6 (comunicación personal, 26 de Julio, 2011).

En cuanto a esta consideración que dieron los entrevistados sobre las bases sindicales, se identifica que resultaría relevante el estudio de la visión que tiene este sector respecto a un

posible proceso de unificación del movimiento sindical venezolano, punto que puede ser entendido como una limitante de la presente investigación.

A esta consideración se añaden como condiciones importantes para que pueda desarrollarse un proceso de unión sindical, el que exista un sincero reconocimiento de su necesidad más que solo su utilización como un discurso, acompañado por la voluntad política que facilite el acercamiento entre sus integrantes.

Este proceso debería estar orientado por valores y principios, entre los cuales destacaron según los entrevistados:

- En primer lugar la autonomía, necesaria ante la existencia de intereses ajenos a los de los trabajadores, que fueron señalados como una de las causales de las debilidades del movimiento sindical.
- La solidaridad, referida al acompañamiento y defensa de los trabajadores sin distingo alguno por condiciones como su afiliación política.
- Honestidad, sinceridad y compromiso, mencionando que se debería contar con una dirigencia sindical avocada realmente a la lucha por los trabajadores, desprendiéndose de la mezquindad e intereses particulares. Al respecto un entrevistado señaló: “el movimiento sindical no es una escalera, tampoco es una empresa, tampoco es trampolín, sino que es una vocación” Entrevistado 1.6 (comunicación personal, 26 de Julio, 2011).
- El pluralismo, distinto a unicidad de pensamiento. Éste se vincula a la coexistencia de diversidad de ideas y perspectivas, contrario a lo que sería una unicidad de criterio o pensamiento único.
- La conciencia de clase, comprendida como el que los trabajadores reconozcan e internalicen su rol no solo en lo laboral sino en la sociedad, que dependiendo del entrevistado era descrito como la necesidad de ir más allá de lo reivindicativo, teniendo incidencia en la formulación de políticas de impacto social y económico e inclusive hasta la toma del control de cada una de las instancias del poder de la sociedad.

- Democracia sindical, relacionada específicamente con temas como la participación activa de las bases en los procesos de toma de decisiones y en la elección de su dirigencia, y la derrota del continuismo en los cargos sindicales sin que se lleven a cabo procesos de legitimación.

A pesar de la coincidencia general respecto a los principios y valores, cuando se señalan cuáles deberían ser los ejes estratégicos y el contenido programático, se presenta una lista diversa de temas que necesitan atención actualmente más que una opinión consolidada, común entre los dirigentes, y con conocimiento del cómo llevar a cabo lo que les resulta apremiante. Entre ellos se cuentan: la legitimación de un proceso de unión con la participación de las bases y realización de elecciones, la constitución de una agenda o plan común, la defensa de los derechos laborales y postulados del Trabajo Decente propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la independencia, la autonomía, la democracia, impulsar la creación de una nueva LOT y una nueva Ley del Sistema de Seguridad Social (LSSO), el realizar un diagnóstico del movimiento sindical y la economía del país, activar la solidaridad y trabajar en la proyección internacional.

c) Un proceso complejo ¿qué ha impedido su consolidación?

La práctica de la unidad sindical fue reconocida como necesaria en su mayoría, y fueron inclusive señalados elementos sobre su definición e instrumentación que resultaron coincidentes entre sí. La dificultad se encuentra en que esto no conlleva obligatoriamente a que se dé, ya que juegan una serie de elementos enunciados como desafíos que en lo progresivo serán revisados.

Precisamente, una de las personas entrevistadas afirmó: “todos sabemos en el país que debemos unirnos, lo que no sabemos es cómo, por las diferencias políticas, ideológicas, doctrinarias, los intereses, concepciones diferentes, creo que eso no nos ha permitido unirnos” Entrevistado 7.4 (comunicación personal, 22 de Julio, 2011). Ejemplo de ello es que en Venezuela se han adelantado acciones al respecto, presentándose iniciativas de unificación como el MSL, FADESS, la CST y el UTCCM, que no han logrado consolidar un accionar unificado e inclusive fueron señaladas entre los entrevistados como un síntoma más de la fragmentación existente en el sindicalismo venezolano. Adicionalmente, todas fueron descritas

como organizaciones que nacen con objetivos que no se corresponden con el de la defensa de los trabajadores.

En cuanto a los desafíos, los señalados por los entrevistados además de resultar consistentes entre sí, tendieron a coincidir con los que fueron previamente listados en el estudio. Estos pueden ser englobados en una categoría referida a la calidad de las interrelaciones dentro del movimiento sindical y a los elementos que forman parte de su propia caracterización.

Coincidiendo con lo señalado en las debilidades, se identifican como principales desafíos el superar la presencia de intereses particulares y políticos partidistas, últimos relacionados con marcadas diferencias ideológicas, causas en gran medida de la creciente falta de credibilidad del movimiento sindical y de su constante fragmentación. Ante ello señala un entrevistado de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT): “hoy en día tenemos coincidencias, pero normalmente ahí hay, lamentablemente, visiones diferentes (...) si tu colocas intereses políticos por encima de lo que es el contenido: ¿Entonces unidad de qué o para qué?” Entrevistado 2.6 (comunicación personal, 19 de Julio, 2011).

Conseguir que exista la voluntad política ya señalada como condición necesaria también es un desafío, ya que implica disminuir los niveles de desconfianza existentes dentro la dirigencia y de las bases hacia la misma. Esta desconfianza ha sido generada por hechos como la intervención de intereses particulares vinculados por ejemplo a lo político – partidista, las acciones pasadas de algunos dirigentes y organizaciones sindicales y la falta de consulta a las bases junto a su falta de inclusión en toma de decisiones sobre temas que le atañen.

Respecto a este punto se puede proponer como un medio para superar este desafío la promoción de la inserción de nuevas figuras en el liderazgo sindical, formadas de acuerdo a valores, principios y necesidades que resulten relevantes para los trabajadores inmersos en la realidad actual, y que renueven la situación de las interrelaciones tradicionalmente conformadas en el sindicalismo venezolano. Afirmaba una de las personas entrevistadas que es necesario superar la desconfianza en tanto impide el acercamiento: “si seguimos estigmatizando y no nos ubicamos en el trabajo, en la postura, en la conducta de la persona...

nunca nos vamos a poder sentar” Entrevistado 6.1 (comunicación personal, 5 de Agosto, 2011).

Al respecto podría ameritarse y resultar valioso el estudio sobre el perfil ideal del dirigente sindical de acuerdo a la visión de las bases, incluso realizar una comparación entre lo que es hoy este perfil y lo que se obtenga de lo que debería ser a manera de identificar brechas y ámbitos de acción específicos.

En relación a las acciones pasadas, se presenta también como desafío el tema de la historia de las organizaciones sindicales, que se refiere a la caracterización de éstas a lo largo del tiempo, lo que ha dificultado el que se dé un acercamiento entre dirigentes que pertenecen a diversas organizaciones debido a las concepciones que estos manejan sobre una u otra:

En un proceso de unificación hay que desprenderse de todo eso, de lo contrario no se puede lograr... una central que no funcione como CODESA, que no funcione como la CGT, que no funcione como CTV... Ahora, ¿tú crees que la CTV se va a desprender de su nombre? Jamás, porque eso ya lo hemos conversado Entrevistado 3.1 (comunicación personal, 05 de Agosto, 2011).

Sin embargo, también se presentó otra posición respecto a este tema, y es que independientemente de los errores cometidos la historia puede ser aprovechada: “el pasado se debe tener como referencia, y hacer una evaluación de acuerdo a tu condición, qué es lo positivo que puedes mantener y qué es lo que se tiene que desechar” Entrevistado 1.1 (comunicación personal, 18 de Julio, 2011)

La preeminencia que se da al protagonismo individual también fue reconocida como un desafío porque impide la facilitación de una conducción colectiva y la atención cierta de las necesidades de los trabajadores, al encontrarse como primordial los intereses particulares impidiendo la participación de nuevos liderazgos y la legitimación de los mismos desde las bases. El protagonismo individual es reconocido como algo que siempre puede estar presente, pero debe ser respaldado por liderazgo legitimado y avocado a sus responsabilidades. Respecto a ello un entrevistado señaló: “si tenemos conciencia de liderar, de que seas un líder que lleve kilometraje en prensa ¿Qué vas a lograr con eso? si la verdadera acción es la que uno viene haciendo aquí, defendiendo a los trabajadores” Entrevistado 1.4 (comunicación personal, 29 de Julio, 2011).

Otro tema señalado como desafío es la distribución de las cuotas de poder, que si bien se presenta un consenso al considerarlo como tal, las formas que se mencionan para llevar a cabo su solución y distribución son parte de las diferencias que dificultarían al proceso. De esta manera, se habla de igualdad de condiciones y elecciones generales, también de una distribución proporcional e inclusive de la toma de la dirección por parte de las federaciones más poderosas. Una consideración respecto a este punto por quienes llevaron a cabo el estudio, es que las palabras o apreciaciones sobre la relevancia que tiene una organización respecto a otra entre los trabajadores, solo podría ser constatada a través de la práctica de la democracia sindical que fue precisamente uno de los valores señalados como fundamentales para un posible proceso de unión sindical.

Respecto al tema de los patrimonios en activos fijos y disponibles de las organizaciones como desafío, este fue visto principalmente como fácilmente superable en cuanto se trata de elementos que no pertenecen a particularidades sino que sus únicos dueños son los propios trabajadores. El desafío se constituye es en aquellos casos en que ese patrimonio es considerado como parte de la propiedad personal de alguno o un grupo de individuos:

Hay gente que cree que los sindicatos son de ellos, y las finanzas del sindicato las manejan como si fueran sus recursos propios (...) los recursos son para la lucha de los trabajadores, no para convertir eso en una caja chica” Entrevistado 8.2 (comunicación personal, 21 de Julio, 2011).

Respecto a la estructura sindical actual en Venezuela, no existe consenso. Por un lado se afirma que el desafío para la unidad sindical está más allá de la *forma*, y se encuentra en el hecho de que a lo interno no está funcionando adecuadamente, y por otro se aboga por el establecimiento de sindicatos nacionales por rama de industria. También se encontraron quienes señalaron que ésta estructura ya se intentó, y quienes afirmaron que podría traducirse en una peligrosa práctica centralizadora.

Otro tema discutido como desafío fue la legalización-legitimación de una posible central sindical unificada. La mayoría ubica al CNE como principal obstáculo para constituir la legalmente, aunque se realizan consideraciones al hecho de que si ésta contase con legitimación y representatividad entre los trabajadores de base, no habría impedimento alguno

ya que podría existir fuerza que presionara su legalización. A pesar de ello, se debe recordar que la unidad orgánica si bien fue reconocida como necesaria, no representó entre la mayoría de los entrevistados el objetivo principal a corto y mediano plazo del movimiento sindical venezolano frente a una situación que pone en juego su existencia.

d) El alcance de la unidad, ¿Una posibilidad?

La predicción definitiva sobre fenómenos cuya ocurrencia depende de infinidad de aspectos interrelacionados es algo que difícilmente puede ser alcanzado, y más aún cuando éstos se vinculan estrechamente a la conducta humana.

Esta investigación intentó, sin ser ambiciosa, acercarse un poco más a lo que podría ser la respuesta a esta interrogante, aprovechando la consideración y el análisis que sobre distintos puntos del tema fueron ofrecidos por los entrevistados.

En este sentido, la unidad del movimiento sindical venezolano se presenta como una posibilidad por el simple hecho de ser una necesidad apremiante, aunque expresado en términos tangibles, su alcance se encuentra determinado por la capacidad de transformación que tenga el sindicalismo en cuanto a:

- En una situación de crisis que es diagnosticada y ante la cual se evidencia un consenso, lograr la madurez política que ayude a posibilitar el acercamiento entre sus partes.
- Capacidad para saber extraer de la historia del sindicalismo aprendizajes claves, pero centrar su atención en las posibilidades presentes y futuras.
- Capacidad para la identificación de las nuevas necesidades de los trabajadores y consecuentemente, la identificación de nuevas áreas de lucha que le permitan mantenerse vigente.
- Lograr la construcción de espacios para la presentación y debate de ideas, que incluyan como participante fundamental a los trabajadores de base sin distingo alguno.

- Comprender que la unidad no se daría solo en la construcción de nuevas organizaciones, sino en la identificación de acciones y programas comunes que lleven a la lucha conjunta.
- Contar con una dirigencia que no pierda de vista los elementos que se constituyen como la base de su identidad: la autonomía, acompañada de solidaridad, honestidad, sinceridad y compromiso; el pluralismo, la conciencia de clase y la democracia sindical.
- Realizar procesos de renovación del liderazgo sindical, que incluyan su legitimación a través de la participación de las bases.
- Capacidad estratégica para crear planes que aborden la oportunidad de atraer nuevos sectores del mundo laboral como: jóvenes, mujeres, sector informal y el de los subcontratados.
- Capacidad de formarse para adaptarse y aprovechar las transformaciones en innovaciones tecnológicas no solo en los procesos de trabajo sino, en la propia articulación y comunicación del sindicalismo.

De no contar con esta capacidad de transformación, es posible que no solo se imposibilite el alcance de su unión, sino que se mantendrán vigentes todos los señalamientos sobre su desaparición ante la falta de una justificación clara para su existencia.

La reunificación del movimiento sindical venezolano definitivamente es un proceso sobre el cual históricamente se ha transitado. Como lo hemos identificado en nuestra investigación, siempre estimulado por diferentes realidades, contextos sociopolíticos y sindicales heterogéneos, intereses variables y respondiendo a objetivos no siempre gremiales. Sin embargo en este tiempo histórico, las condiciones, realidades y motivaciones tienen su propia especificidad caracterizada por la sobrevivencia, la convicción generalizada de encontrar su fuerza y de construir un poder que impida su desaparición. En las experiencias anteriores que hemos podido recoger en nuestro trabajo la desaparición de los sindicatos no fue la causa que generó las iniciativas de reunificación del sindicalismo venezolano sino el control del poder laboral y los intereses ideológicos y políticos de su tiempo. Esta diferencia es

clave para interpretar con objetividad lo que sienten hoy las bases sindicales en su mayoría y lo que le están reclamando a sus dirigentes.

Alguien dijo que si hoy la reunificación del movimiento sindical venezolano la dirigían las bases sindicales el desafío estaría resuelto, el problema es que está en manos de los dirigentes de las centrales.

La reunificación sindical hoy está entonces mas exigida por los componentes de la realidad política, económica y laboral que por la calidad del liderazgo sindical tradicional.

Para viabilizar un proceso de reunificación sindical hemos planteado la necesidad de comprender que su evolución depende de una multiplicidad de componentes vinculados a la carga histórica, lo ideológico, la voluntad política, lo estratégico y programático, lo económico, el contexto sociolaboral, la autenticidad del proceso y su construcción participativa y democrática, pero hoy y en nuestra realidad hemos observado un componente que es prevalente; la calidad o torpeza de la conducta humana que lo conduce. La visión, generosidad y desprendimiento de los líderes que lo dirigen o el sectarismo, el pase de factura o la imposición de los intereses particulares. En la realidad venezolana, la variable humana, las características del liderazgo constituye una debilidad o fortaleza determinante para el éxito de un proceso tan complejo como el de la reunificación.

El renacer, crecimiento y consolidación de un nuevo movimiento de trabajadores y trabajadoras sobre las bases del ideario sindical constituye un desafío impostergable en nuestro criterio. Constituye una demanda de la clase trabajadora que exige ocupar con justificación y dignidad un espacio en la dinámica social y política que se está dando el mundo y a la que nuestro país no escapa.

Al final, la unidad de movimiento sindical tiene que ser un proceso exigido por su tiempo, su espacio y la calidad de sus arquitectos para poder responder con certeza a una realidad que se transforma constantemente.

LISTA DE REFERENCIAS

- Alianza Sindical Independiente (2007). Encuentro político sindical nacional hacia la alternativa unitaria: conclusiones de los grupos de trabajo. San Antonio de los Altos.
- Añez, C. (2007). Relaciones Laborales y Sindicatos en el Contexto Adverso de la Globalización. *Revista Venezolana de Gerencia*, 37, 50 – 65.
- Arrieta, J. (2003). La encrucijada del sindicalismo. *Sociedad*, 660, 512-1516.
- Arrieta, J. e Iranzo, C. (2009). *Temas de Formación Sociopolítica: El movimiento sindical en Venezuela, su historia, su hacer y sus relaciones*. Caracas: Centro Gumilla y UCAB.
- Báez, V. (2009). Sindicatos 2009. *Prólogo: Estrategias frente a la crisis mundial, el multilateralismo y los acuerdos comerciales y de inversión*. CSA – TUCA.
- Bayón, M. (1998). *Sindicatos en tiempos de globalización: limitaciones y desafíos de los sindicatos automotrices en México*. Ponencia presentada en la reunión de 1998 de la Asociación de Estudios Latino Americanos, Septiembre, Chicago.
- Biddle, T. (2006). Plataforma Laboral de las Américas promoviendo el Empleo Decente para el Desarrollo Sostenible. Folleto informativo publicado por la ORIT.
- Bilbao, A. (1992). La transición política y los sindicatos. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 1, 105 – 117.
- Boix, I. (2009). *El “Nuevo Internacionalismo Sindical”*. Ponencia presentada en el seminario: ¿Nuevo internacionalismo sindical?, Noviembre, Barcelona – España.
- Central Latino Americana de Trabajadores (2006) Unidad Sindical: *Noticias CLAT*, 17.
- Confederación Sindical internacional. (2006). Visión general, presentada en página oficial de la institución <http://www.ituc-csi.org/-home-.html?lang=es> [Consultado 2 de Abril del 2010]

- Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres. (2001). Una guía sindical sobre la mundialización. *Guía institucional*, Consultado el 1 de Junio de 2010 en: <http://www.icftu.org/pubs/globalisation/>
- Díaz, R. (2008). El proceso de unidad sindical en Venezuela. Extraído el 8 de Junio de 2010 desde <http://www.scribd.com/doc/27921580/El-Proceso-de-Unidad-Sindical-en-Venezuela-IDEGES2008>
- Díaz, R. (2009). Los sindicatos en Venezuela: de la negociación a la confrontación. IDEGES, Caracas.
- D'Leon, M. (2009). "Movimiento Solidaridad Laboral": un embauque contra los trabajadores. Extraído el 2 de Mayo de 2010 desde <http://www.lts.org.ve/spip.php?article231>
- Ellner, S. (2003). Tendencias recientes en el movimiento laboral venezolano: autonomía vs control político. *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*, 9 (3), p. 157-178
- Encuentro Sindical Nuestra América (2010). Extraído el 25 de Septiembre de 2011 desde: <http://www.redu.org/DOC.IHIESNA.pdf>
- Encuentro Sindical Nuestra América. (2011). Visión general, presentada en página oficial de la institución [Consultado 25 de Septiembre del 2011]
- Ermida, O. (1999). *Globalización y Relaciones Laborales*. Ponencia presentada en el III Congreso Regional de las Américas de Relaciones Laborales, Lima.
- Federación Sindical Mundial. (2006). El movimiento obrero y sindical en el siglo XXI. [Artículo en Línea] en la página oficial de la federación, Consultado el 10 de Julio de 2010 en <http://www.fsm-america.org/02-07/0702-01.html>
- Fondo Monetario Internacional (s.f.). Sobre su misión, expuesta en su dirección electrónica <http://www.imf.org/external/spanish/index.htm>

- García, J. (2008). *Algunas notas sobre la unidad sindical mundial y en las Américas ¿más burocracia o una verdadera transformación?*. Caracas. IIES. Documento inédito.
- Giddens, A. (1999). *La tercera vía*. México: Aguilar, Altea, Taurus, Alfaguara, S.A.
- Giuzio, G. (2009). Los Sujetos del Diálogo Social. *Boletín Cinterfor*, 156, 33 – 50.
- Godio, J. (1980). *El movimiento obrero venezolano 1850-1944*. Caracas: Ateneo de Caracas.
- Gómez, J. (2009). *En la construcción de la unidad no hay campo para el retroceso*. Ponencia presentada en la Asamblea de la Universidad de los Trabajadores de América Latina – UTAL, Abril, Caracas.
- González, M. (2006). Flexibilización de las relaciones laborales. Una perspectiva teórica postfordista. *Gaceta Laboral*, 1, 33 – 68.
- Gorriti, J. (2005). Centralización del movimiento sindical mundial. *Cuadernos de Integración Andina: reflexiones sobre la unidad sindical internacional*, 14, p. 44 – 47.
- Herrera, B. (2001). Sindicalismo en el Milenio de la Globalización. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra [Libro en Línea]. Consultado el 7 de Abril de 2010 en: http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/sindicalismo_milenio_global.pdf
- Hernández, A. (2003). Trabajo, globalización y cambio cultural en México. *Revista de Humanidades: Tecnológico de Monterrey*, 14, 279 – 299.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Hernández, O. y Romero, A. (2008). Temas relevantes de las relaciones laborales contemporáneas en Venezuela. *Gaceta Laboral*, 14(3), 392-425.
- Ianni, O. (2006). Teorías de la Globalización. México: Siglo xxi editores, s.a de c.v. [Libro en Línea]. Consultado el 28 de Mayo de 2010 en: <http://books.google.co.ve/books?hl=es&lr=&id=BUqzdv07i0C&oi=fnd&pg=PA3&dq>

=globalizacion&ots=Zc15TjnDeV&sig=xDWYqaDuOnZp5GXhblZEC3217uc#v=one
page&q&f=false

- Iranzo, C. (2009). Informe sobre el I encuentro nacional del Movimiento de Solidaridad Laboral (MSL). Caracas.
- Iranzo, C. y Richter, J. (2005). Política laboral y acción sindical en Venezuela, 1er. Informe de investigación CENDES/FONACIT. Caracas: CENDES/FONACIT.
- Iranzo, C. y Richter, J. (2006). *Acción del sindicalismo frente al estado en la transición (1989-2006)*, ii informe (2005-2006). Caracas: CENDES/UCV.
- Iranzo, C. y Patruyo, T. (2001). Consecuencias de la reestructuración económica y política en el sindicalismo venezolano. *Cuadernos del CENDES*, 47, 233 – 272.
- Jurado, K. (2011). Sindicalistas proponen refundar la CTV mediante acuerdo político. [Artículo en Línea] en El Tiempo. Consultado el 09 de Septiembre de 2011 en: <http://eltiempo.com.ve/locales/regionales/laboral/sindicalistas-proponen-refundar-la-ctv-mediante-acuerdo-politico/12947>
- Leguizamón, H. (1986). *La unidad mundial del movimiento sindical (1945-1973)*. Caracas: Publicaciones El Pueblo.
- Linares, J. (2006). Cambios en las Relaciones Laborales y Nuevas formas de Organización. *Gaceta Laboral*, 2, 216 – 231.
- Lucena, H. (2005). La crisis política en Venezuela: repercusiones y respuestas del movimiento sindical. En libro: Sindicatos y nuevos movimiento sociales en América Latina. Colección Grupos de Trabajo de CLACSO, Buenos Aires.
- Lucena, H. (2009). *Fragmentación y Paralelismo Sindical: manifestaciones peligrosas*. Extraído el 12 de Mayo de 2010 desde <http://hectorlucena.blogspot.com/2009/09/fragmentacion-y-paralelismo-sindical.html>

- Morant, M. (s/f). El sindicalismo internacional hoy. *Series de opiniones y notas de la Federación Latino Americana de Trabajadores de la Educación y la Cultura (FLATEC)*, Consultado el 3 de Junio de 2010 en <http://www.flatec.org/index.php>
- Moure, E. (2009). *54 años construyendo unidad*. Ponencia presentada en la Asamblea de la Universidad de los Trabajadores de América Latina (UTAL), Abril, Caracas.
- Navarro, C. (2009). Crisis, amenazas y desafíos del Movimiento Sindical Venezolano. Documento de información institucional sobre el Movimiento de Solidaridad Laboral.
- Ohmae, K. (1997). *El fin del estado – nación*. Chile: Editorial Andrés Bello.
- Olivera, D. (2008). *Nace la Central Socialista de Trabajadores*. [Artículo en Línea] en la Agencia Latino Americana de Información, Consultado el 8 de Julio de 2010 en <http://alainet.org/active/25606&lang=es>
- Oliveira, J. (2006). Nueva Central Sindical y los desafíos para el movimiento sindical de las Américas. *Cultura y Trabajo*, 68, 15-17.
- Opinión Obrera. (2008). *La UNT, crisis desde su nacimiento*. [Artículo en Línea] Consultado el 09 de Septiembre de 2011 en <http://www.opcionobrera.org/node/169>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). Respuestas sindicales a la globalización. *Trabajo: la revista de la OIT*, 61, 35 – 37.
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Hablemos de Trabajo Decente: Bibliografía Comentada para la investigación de organizaciones sindicales*. [Libro en Línea]. Consultado el día 27 de marzo de 2010 de: [http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/hablemos_de_TD\[bibliografia\].pdf](http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/hablemos_de_TD[bibliografia].pdf)
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (s/f). Información sobre las condiciones de participación de sus países miembros, expuesta en su dirección electrónica <http://www.oecd.org>. Consultado el día 4 de Junio de 2010.

- Pacho, V. (2005). La utopía de la unidad sindical. *Cuadernos de Integración Andina: reflexiones sobre la unidad sindical internacional*, 14, p. 44 – 47.
- Padrón, A. (2005). Unidad y renovación del movimiento sindical. Los desafíos en América Latina. *Cuadernos de Integración Andina: reflexiones sobre la unidad sindical internacional*, 14, p. 70 – 74.
- Pozas, M. (2001). Globalización, Industria y Organización del Trabajo. Reflexiones para la Construcción de un Marco Teórico. *Estudios Sociológicos*, 001, 185 – 207.
- Real Academia Española. (2001). Diccionario de la Lengua Española. Disponible en www.rae.es/rae.html [Consultado 5 de Abril del 2010]
- Rugman, A. (2007). Las Multinacionales Regionales. España; Ediciones AKAL S.A. [Libro en Línea]. Consultado el 28 de Mayo de 2010 en: http://books.google.co.ve/books?id=VvGV7iy70CUC&printsec=frontcover&dq=multinacionales&hl=es&ei=hukGTPYkg_nwBofjtZgM&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=7&ved=0CEMQ6AEwBg#v=onepage&q&f=false
- Servais, J. (2003). Globalización, competencia económica y solidaridad: Un rol renovado para los sindicatos. *Revista Gaceta Laboral*, 3, 307 – 331.
- Somavia, J. (1999). Memoria del Director General: Trabajo decente. Extraído el 1 de Abril de 2010 desde <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.html>
- Sosa, E. (2007). Editorial. *NOTISUR: Revista de la Cultura del Trabajo*, 88-99, 2 – 4
- Sotelo, A. (1998). La precarización del trabajo: ¿premise de la globalización? *Papeles de Población*, 18, 82 – 98.
- Urquijo, J. (1988). *El movimiento obrero venezolano*. Cuadernos Universitarios. Caracas: Departamento de Investigaciones sobre Relaciones Laborales e Industriales del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello.

- Urquijo, J. (2000). *El movimiento obrero de Venezuela*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Useche, M. (2002). La organización del trabajo en el marco de la globalización. *Gaceta Laboral*, 1, 67 – 87.
- UN Office of the High Representative for the Least Developed Countries, Landlocked Developing Countries and Small Island Developing States. (s.f.). Definición de países desarrollados y en vías de desarrollo, expuestos en su dirección electrónica <http://www.unohrrls.org/>
- Voz de los Trabajadores (2011). *¿Por un primero de Mayo autónomo y combativo!*. [Artículo en Línea] Consultado el 09 de Septiembre de 2011 en: <http://issuu.com/www.uit-ci.org/docs/vozdelostrabajadores14>
- Wachendorfer, A. (1990). Sindicalismo latinoamericano, un futuro incierto. *Revista Nueva Sociedad*, 110, 80 – 91.
- Wachendorfer, A. (2007). ¿Hacia una nueva arquitectura sindical en América Latina? Transformaciones del mundo sindical. *Revista Nueva Sociedad*, 211, 33-49.
- Wallerstein, I. (1999). El capitalismo ¿qué es? Un problema de conceptualización. México: Aprender, Universidad Nacional Autónoma de México [Libro en Línea]. Consultado el 28 de Mayo de 2010 en: http://books.google.co.ve/books?id=eCThPH6dDoC&pg=PA12&dq=sistema+capitalista&hl=es&ei=76sGTO6uHcL48AbF9on4Cw&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=9&ved=0CEsQ6AEwCA#v=onepage&q&f=false
- Zapata, F. (2003). ¿Crisis del sindicalismo en América Latina? *Kellogg Institute Working Papers #302*. Consultado el 26 de Mayo de 2010 en: <http://kellogg.nd.edu/publications/workingpapers/WPS/302.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento conformado para la realización de las entrevistas, página 1

Fecha	
Nombre	
Central/Grupo en lista de la población	
Cargo en lista de la población	
Central/grupo/asociación 2	
Cargo 2	

- 1. En esta sección se abordarán algunas interrogantes vinculadas a lo que desde su perspectiva es hoy la situación actual del movimiento sindical en tres ámbitos: mundial, regional y nacional. Se espera que liste aquellos elementos que considere realmente claves para describir dicha situación.**

1.1 Ámbitos Mundial y Regional (Latino América y el Caribe)

En cuanto a factores internos del movimiento sindical:

1.1.1 Fortalezas y Debilidades

- 1.1.1.1** ¿Cuáles considera que son actualmente sus principales fortalezas y debilidades? (Enliste tres de cada una).

En función del contenido desarrollado dentro del estudio se han identificado algunos temas que pueden ser considerados como fortalezas o como debilidades del movimiento sindical según la perspectiva de estudiosos del tema. Usted, en función de considerarlos como fortalezas o debilidades, ¿Qué opinión le merecen los siguientes temas?:

- 1.1.1.2** La conformación de una organización unificada que represente al movimiento sindical en el ámbito mundial y una en el ámbito regional.

- 1.1.1.3.** Las diferencias ideológicas.

- 1.1.1.4.** La disminución de la tasa de sindicalización.

En relación al entorno en el que se encuentra inmerso el movimiento sindical:

1.1.2 Oportunidades y Amenazas

- 1.1.2.1** ¿Qué oportunidades y amenazas se le presentan? (Enliste tres de cada una).

En función del contenido desarrollado dentro del estudio se han identificado algunos temas que pueden ser considerados como oportunidades o como amenazas para el movimiento sindical según la perspectiva de estudiosos del tema. Usted, en función de considerarlos como oportunidades o como amenazas, ¿Qué opinión le merecen los siguientes temas?:

Anexo 1: Instrumento conformado para la realización de las entrevistas, página 2

1.1.2.2 Empresas multinacionales y su presencia dentro de instancias multilaterales como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial.

1.1.2.3 La flexibilización laboral.

1.1.2.4 El aumento vertiginoso del uso de la tecnología en el lugar de trabajo.

1.1.2.5 El aumento vertiginoso del sector servicios de la economía y la consecuente tercerización que le caracteriza.

1.1.2.6 La política de injerencia de los gobiernos como elemento que influye en la autonomía del movimiento sindical.

1.1.2.7 Crecimiento del sector informal.

1.2 Nacional

En cuanto a factores internos del movimiento sindical:

1.2.1. Fortalezas y Debilidades

1.2.1.1. ¿Cuáles considera que son actualmente sus tres principales fortalezas y debilidades? (Enliste tres de cada una).

En función del contenido desarrollado dentro del estudio se han identificado algunos temas que pueden ser considerados como fortalezas o como debilidades para el movimiento sindical según la perspectiva de estudiosos del tema. Usted, en función de considerarlos como fortalezas o debilidades, ¿Qué opinión le merecen los siguientes temas?:

1.2.1.2. La falta de legitimidad y la falta de representatividad.

1.2.1.3. La fragmentación, desarticulación y polarización existente en cada uno de los niveles del accionar sindical (organizaciones de primero, segundo y tercer grado).

1.2.1.4. Ausencia de democracia sindical.

1.2.1.5. Desconexión entre dirigencia de las centrales y los sindicatos de base.

1.2.1.6. La disminución de la tasa de la sindicalización.

1.2.1.7. Ausencia de un nuevo modelo sindical para Venezuela.

En relación al entorno en el que se encuentra inmerso el movimiento sindical:

Anexo 1: Instrumento conformado para la realización de las entrevistas, página 3

1.2.3. Oportunidades y Amenazas

- 1.2.3.1.** ¿Cuáles considera que son actualmente sus principales oportunidades y amenazas? (Enliste tres de cada una).

En función del contenido desarrollado dentro del estudio se han identificado algunos temas que pueden ser considerados como oportunidades o como amenazas para el movimiento sindical según la perspectiva de estudiosos del tema. Usted, en función de considerarlos como oportunidades o como amenazas, ¿Qué opinión le merecen los siguientes temas?:

1.2.3.2. La flexibilización laboral.

1.2.3.3. La subcontratación y tercerización en el sector público y privado.

1.2.3.4. El aumento vertiginoso del empleo informal.

1.2.3.5. La creación de cooperativas, empresas de producción social donde no están permitidos los sindicatos y los Consejos Socialistas de Trabajadores y Trabajadoras.

1.2.3.6. La militarización de la administración del trabajo.

1.2.3.7. La partidización de las instancias del Estado encargadas de administrar justicia en las relaciones obrero-patronales.

Ante las debilidades y amenazas que aquejan al sindicalismo actualmente, ha surgido la propuesta de establecer un efectivo “internacionalismo sindical”, y a partir de allí ha comenzado a manejarse el término “unificación” dentro de las filas del sindicalismo. Queremos evaluar de aquí en adelante su posición respecto a este tema.

- 2. Antes de entrar a considerar lo que significa para usted el proceso de unificación del movimiento sindical, se quiere saber:**

2.1 ¿Qué es para usted la unificación sindical?

- 3. Sobre el proceso de unificación sindical, y considerando los tres ámbitos nombrados con anterioridad (mundial, regional y nacional), se espera que de sus impresiones sobre:**

3.1. Ámbito Mundial y Regional (Latino América y el Caribe):

3.1.1. Respecto al reconocimiento de la necesidad de unificación en el ámbito mundial y regional:

- 3.1.1.1.** ¿Considera relevante el que se consolide y reconozca el funcionamiento de una central sindical de alcance mundial y una regional, en la que se vean representadas todas las corrientes de pensamiento del sindicalismo?

Anexo 1: Instrumento conformado para la realización de las entrevistas, página 4

3.1.1.2. Existen actualmente las iniciativas, ya consolidadas, de la Confederación Sindical Internacional y la Confederación Sindical de las Américas. ¿Qué opinión le merece su conformación? (beneficios y consecuencias negativas para el movimiento sindical mundial; además de limitantes en cuanto a su funcionamiento)

3.1.1.3. También ha permanecido en el tiempo la Federación Sindical Mundial y su representación en el ámbito regional, el Congreso Permanente de Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina y el Caribe. ¿Qué opinión le merece su existencia? (beneficios y consecuencias negativas para el movimiento sindical mundial; además de limitantes en cuanto a su funcionamiento)

3.2. Ámbito Nacional

3.2.1. Respecto al reconocimiento de la necesidad de unificación en el ámbito nacional:

3.2.1.1. ¿Considera estratégico y vital para el sindicalismo venezolano el que se consolide y reconozca el funcionamiento de una organización sindical unificada en la que se vean representadas todas sus corrientes de pensamiento?

3.2.1.2. ¿Qué aspectos positivos y negativos (para el movimiento sindical, los trabajadores y trabajadoras y consecuentemente para la sociedad) puede traer consigo el funcionamiento de una organización sindical unitaria en la que se vean representadas todas las corrientes de pensamiento del sindicalismo venezolano?

4. En esta sección se abordarán algunas interrogantes vinculadas a lo que desde su perspectiva debería ser la ruta y la instrumentación ideal para llevar a cabo la consolidación de un proceso de unificación del movimiento sindical venezolano:

4.1. ¿Quiénes, qué organizaciones, que expresiones, deberían participar en un proceso de unificación del movimiento sindical venezolano? **(si es posible liste nombre de organizaciones).**

4.2. ¿Cree usted que el proceso de unificación sindical debe iniciarse a través de un debate político de los sindicatos desde las bases o debe ser producto de un acuerdo entre los directivos de las centrales sindicales existentes?

4.3. Cuáles son los principales criterios y condiciones que deberían existir para que pueda iniciarse un proceso de unificación del movimiento sindical venezolano?

4.4. Cuáles deberían ser los valores y principios imprescindibles que deben acompañar a este posible proceso de unificación sindical en Venezuela?

Anexo1: Instrumento conformado para la realización de las entrevistas, página 5

4.5. Según su criterio, ¿Cuáles serían los ejes estratégicos y el contenido programático de un proceso de unificación sindical en Venezuela?

5. En esta sección se abordarán algunas interrogantes vinculadas a los desafíos que ha de afrontar el movimiento sindical venezolano para lograr la consolidación de un proceso de unificación:

5.1. ¿Cuáles son para usted los principales desafíos para consolidar la unidad sindical en Venezuela?

En función del contenido desarrollado dentro del estudio se han identificado algunos desafíos que son considerados por estudiosos del tema. ¿Qué opinión le merecen los siguientes hechos?:

5.2. Los niveles de desconfianza entre los dirigentes de las diferentes expresiones del sindicalismo venezolano. ¿Considera que es un desafío?, ¿Por qué?

5.3. Superar el protagonismo individual y crear condiciones para la conducción colectiva. ¿Considera que es un desafío?, ¿Por qué?

5.4. La historia de las organizaciones sindicales: ¿Considera que es un desafío?, ¿Por qué?

5.5. Los principios de libertad, autonomía, independencia y pluralismo del movimiento sindical venezolano frente a partidos, empleadores y gobierno: ¿Considera que es un desafío?, ¿Por qué?

5.6. Las diferencias políticas, doctrinarias e ideológicas: ¿Considera que son un desafío?, ¿Por qué?

5.7. Pérdida del poder actual y distribución de las cuotas de poder al final de un proceso de unificación: ¿Considera que es un desafío?, ¿Por qué?

5.8. El patrimonio en activos fijos y disponibles que tienen las distintas organizaciones sindicales: ¿Considera que es un desafío?, ¿Por qué?

5.9. ¿Cree usted que la estructura sindical actual compuesta por sindicatos, federaciones nacionales y regionales y centrales constituyen un obstáculo para la unificación del movimiento sindical venezolano? ¿Considera que es un desafío?, ¿Por qué?

5.10. Los procedimientos para su legalización: ¿Considera que es un desafío?, ¿Por qué?

Anexo1: Instrumento conformado para la realización de las entrevistas, página 6**6. Respecto a las iniciativas de unificación sindical en Venezuela:**

6.1. ¿Qué iniciativas de unificación del movimiento sindical venezolano reconoce?

6.1.1. Por cada una que mencione: críticas, logros e impacto de su accionar en el movimiento sindical venezolano.

6.2. Si no reconoce como iniciativa de unificación a alguna de las que se identifican como tal en el estudio, ¿Por qué no lo hace?

7. Respecto a la posibilidad de concreción futura de un proceso de unificación del movimiento sindical venezolano:

7.1. ¿Cree que pueda alcanzarse algún día?

7.2. ¿Cuáles oportunidades y amenazas tendría una central sindical unificada en Venezuela de sustentabilidad y apropiación de las luchas sindicales?

7.3. ¿Considera que surgirán nuevas iniciativas de unificación?

7.4. ¿Qué considera que pasará con las iniciativas que afirman ser de unificación ya existentes en nuestro país?

7.5. ¿Considera que seguirán constituyéndose organizaciones sindicales en nuestro país? ¿Crecerán en número de organizaciones y/o número de afiliados?