



*Josué Bonilla García  
Gustavo García Chacón  
Luis Lauriño Torrealba  
(Coordinadores)*

# *El movimiento sindical venezolano: distintas aproximaciones, un diagnóstico*

*En homenaje a: José Ignacio Urquijo S.J.*



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
ANDRÉS BELLO

*Comité Editorial*

Josué Bonilla García  
Gustavo García Chacón  
Luis Lauriño Torrealba

*Autores*

Froilán Barrios  
Josué Bonilla García  
Teodoro Campos  
Rolando Díaz  
Gustavo García Chacón  
Consuelo Iranzo  
Francisco Iturraspe  
Maritza Izaguirre  
Luis Lauriño Torrealba  
Héctor Lucena  
Carlos Navarro  
Rodrigo Penso  
Alberto Quirós Corradi  
Jacqueline Richter  
Teodoro Petkoff

IIES-UCAB,

Edificio Cincuentenario, Piso 5.  
Apartado 20332  
Montalbán/ Caracas/Venezuela  
Teléfono: (058) (0212) 4074175  
Fax: (058) (0212) 4074352

*Distribución*

UCAB – Dirección de Publicaciones  
Montalbán/ Caracas/Venezuela  
Apartado 20332  
Teléfono: (058) (0212) 4074207  
*Diseño y diagramación:* Reyna Contreras  
*Registro Legal*  
ISSN: 978-980-244-744-2  
Depósito Legal: lf45920133001631  
Impresión: Impresos Miniprés, C.A.

*Agradecimiento especial por su contribución para la edición del libro:*

Beatriz Balazarte, Bolivia Belisario de Bocaranda, Maranto Borjas, Elionel Bowen, Samuel Briceño, Jeanette Cottín, María Antonieta Delgado, Israel Einhorn, María Isabel Erminy, Elizabeth Martínez, Josefina Méndez, Adriana Mendoza, Ingrid Ochoa, Humberto Pérez, Nelson Olmedillo, Rosa Paredes, Gisela Rey, Elsy Savino, Tamira Seitiffè, Rosalba Silva, Henry Spingola, Silvia Spingola, Ana María Uroza, Morella Weiser, Mimi Zanón, Lucy Zin.

Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Área Metropolitana.

Universidad Católica Andrés Bello.

Libro homenaje a

José Ignacio Urquijo SJ

Las fotografías incluidas en la portada forman parte del archivo fotográfico de Shell, al cual tuvimos acceso gracias a la información suministrada por el fotógrafo e historiador Antonio Padrón Toro. Fueron donadas por el Centro de Investigaciones de la Comunicación (CIC) de la Universidad Católica Andrés Bello

*Los conceptos emitidos en los textos publicados el libro son de exclusiva responsabilidad de los autores.*

## I. Las relaciones obrero-patronales

Si se quisieran simplificar los esquemas de las relaciones obrero-patronales en el mundo, se podrían extraer tres modelos.

### *El capitalista "puro"*

Los roles están muy bien definidos en cuanto al capital y al trabajo. En las empresas la gerencia y los sindicatos tienen, cada uno, sus responsabilidades muy claras. No hay problemas ideológicos sobre la naturaleza de la relación ni sobre la propiedad de los medios de producción. El rol del sindicato es el de mejorar las condiciones de trabajo en todos los frentes y el de extraer de los beneficios de la empresa la mayor proporción posible para sus afiliados. Este modelo es típico de los Estados Unidos y aparte de lo ya señalado se diferencia de los otros dos modelos en que su vinculación con partidos políticos es lejana, no tiene como objetivo cambiar la naturaleza de la relación entre el capital y el trabajo, no depende para su supervivencia de un complicado tejido legal y utiliza como instrumento regulador de las relaciones entre las partes a la contratación colectiva.

### *El modelo participativo*

Por lo general está representado por sindicatos de origen político. Bien como apéndices de partido o como partidos políticos con todas las de la ley. Aunque no tiene como objetivo la propiedad de los medios de producción por el sector laboral, busca compartir el control de esos medios con la gerencia, representante del capital. Aunque hay variados modelos de participación del sector laboral en la gerencia de la empresa el más emblemático y el de mayor éxito ha sido el de la "cogestión". Sobre todo en la forma que se ha aplicado en Alemania y Suecia. El secreto del éxito de la "cogestión" en estos dos países se debe a: 1) La existencia de un marco legal que define las áreas de la relación en forma amplia y clara. Esto es importante porque compromete al Estado con el modelo. 2) La presencia de una infraestructura formal e institucional para resolver los conflictos que puedan presentarse entre las partes (gerencia y representación laboral) no sólo por el marco legal existente sino por la presencia de instituciones de mediación tales como tribunales y juntas de arbitraje especialistas en la materia. 3) La experiencia acumulada de muchos años que tienen las partes bajo este modelo que ha permitido ajustarlo constantemente, mediante cambios en la estructura legal, a los nuevos tiempos. Así en Alemania se ha estimulado la participación de la mujer, la

de los aprendices y trabajadores temporales en la "cogestión". 4) Los modelos alemán y sueco no han estructurado la "cogestión" como un modelo de participación exclusiva de "arriba hacia abajo" como había sido lo tradicional en otros casos. (Participación de los trabajadores en las juntas directivas de las empresas). El modelo exitoso es aquel que además estructura la "cogestión" de "abajo hacia arriba". (Creación de comités mixtos de cogestión a nivel de planta). 5) La "cogestión" busca el control compartido de la administración de la empresa más no la sustitución de la gerencia por un sistema de autogestión el cual requeriría la transferencia de la propiedad de las empresas al Estado bajo el supuesto de que si éste es el dueño, también lo serán los trabajadores, premisa que, hasta ahora, no se ha cumplido en ninguna parte y que nos llevaría al próximo modelo.

#### *La autogestión*

Carlos Lanz Rodríguez escribió un folleto (CVG, sin fecha) sobre "La cogestión como cambio en las relaciones de producción (El nexo entre cooperativismo, cogestión y autogestión)" en el cual define a la autogestión así: "En este proceso no sólo se trata de un control transitorio sobre la producción, sino que implica un cambio en el modelo de gestión global de la empresa". "Posesión por parte de los trabajadores de la propiedad de los medios de producción, sin la mediación del Estado. Esta es una diferencia clave con la cogestión y el control obrero". "Los productores directamente se apropian del producto de su trabajo". "Desarrollo de la democracia directa y de los mecanismos de la planificación participativa, con una lectura anti-burocrática". "Responde a una etapa donde predomina relaciones de producción no capitalista"

La definición viene al caso porque se pretendió implantar este modelo en las empresas de Guayana primero, tomando como plan piloto Alcasa (aluminio) para después, presumiblemente, aplicar este modelo al aparato productivo nacional, para lo cual habría que eliminar la propiedad privada. Esto último no lo dice Lanz pero lo afirmamos dado que sería muy difícil que en un sólo país coexistieran dos modelos económicos enfrentados como lo son el capitalismo y el modelo "revolucionario" propuesto por Lanz.

Se presentan otros problemas en lo inmediato. Desde el punto de vista conceptual Lanz afirma que "el control obrero es una consigna transitoria que enlaza la lucha coyuntural con las transformaciones estructurales, preparando el terreno para autogestión, como autonomía política organizativa de los trabajadores". Lo cual lo lleva (a Lanz) a redefinir la cogestión como "revolucionaria" a fin de poder integrarla como elemento de transición para llegar a la autogestión. Pero no hay escapatoria posible al hecho de que la "cogestión" que tiene nombre y características propias no es un paso hacia la autogestión, sino un modelo de participación laboral en la gerencia de la empresa dentro de un sistema capitalista y no hay malabarismos verbales que cambien esa realidad. (Lanz así lo reconoce al establecer que "la cogestión es un tipo de participación que no apunta hacia el cambio de estructura").

Además, en un mundo globalizado hasta países marxistas comunistas como China, andan en una carrera acelerada en el rescate de la propiedad privada como instrumento efectivo e imprescindible para impulsar al desarrollo económico, ¿Qué sentido tiene ir en la dirección contraria? Este contraste lo señaló Andrés Openheimer en artículo aparecido en el Washington Post en el cual destaca que en algunos países de América Latina hay "una corriente inversa a la que está produciendo prosperidad en China" y advierte que "a no ser que los latinoamericanos pongan mayor atención a lo que está ocurriendo en otras partes del mundo, no encontrarán la salida de su estancamiento actual".

Creo necesario también hacer algunos comentarios sobre el concepto de "competitividad". Para el régimen esta es una mala palabra. Como lo colectivo priva sobre lo individual, todo lo que tienda a impulsar la preeminencia de un individuo sobre otro atenta contra el dogma del colectivismo. Pero esto es una tesis anti-natura como se ha demostrado a través de los siglos. Bien está aceptar que el bienestar colectivo, en algunos casos, está por encima del interés individual, pero de allí a suponer que se puede ahogar el impulso natural del hombre de proyectarse por encima de sus congéneres hay un salto cuántico artificial. ¿Cómo se elimina el deseo de competir para sobresalir? ¿Acabamos con el deporte? ¿No estimulamos a la Vinotinto a que le gane a Colombia? Bien está, como sugiere Lanz que se le dé "dignidad teórica al trabajo manual". Que se reduzca la diferencia entre el trato al obrero y al gerente. En la cogestión alemana y sueca tienen representación proporcional de acuerdo al número de obreros y gerentes. Lo cual me lleva quizás a la conclusión más importante de todas. La autogestión, tal como la propone Lanz, no es viable en Venezuela y sospecho que en ningún otro país. La colectivización de la propiedad no ha dado resultados positivos en parte alguna. Otros países ya hicieron el experimento y fracasaron. No tiene sentido repetir lo negativo de experiencias ajenas. Pero lo más importante es que las nuevas tendencias que afectan a las relaciones obrero- patronales han logrado, para el sector laboral, todos los beneficios que Lanz pretende obtener bajo la autogestión. La cogestión, bien administrada, busca en efecto, una coherencia dentro de la empresa entre los gerentes y los trabajadores. Más aún, las grandes empresas de hoy son de propiedad colectiva mediante millares de accionistas y los gerentes son asalariados como lo son los demás trabajadores. Hay, de hecho, una autogestión que trabaja para favorecer a sus accionistas que, en muchos casos, son los mismos trabajadores sin distinción de rango. Si el objetivo de este régimen es, como debe ser, mejorar la calidad de vida del trabajador, acabar con los monopolios, lograr para el trabajador una participación en los mecanismos de decisión de las empresas, hacerlo participe en un grado mayor de las ganancias que produce el capital, democratizar el saber, reducir la brecha entre trabajador y gerente, dignificar el trabajo manual, asegurar la instrucción y el entrenamiento necesario para el aprendizaje de nuevos oficios, aumentar el conocimiento del trabajador sobre la realidad económica de la empresa y otras modernizaciones de la relación laboral con el capital, hay dentro del modelo capitalista una total posibilidad de lograr lo anterior y algo más. Como se evidencia de experiencias exitosas en otros

países, en Alemania, por ejemplo, 87% de los empresarios entrevistados han manifestado su acuerdo con la cogestión y su disposición a continuar dentro del modelo modernizándolo progresivamente. Todo esto se complementa con un sistema de seguridad social solidario y de amplísima cobertura. No hay, pues, que cambiar el modelo del capitalismo para mejorar y dignificar al trabajador de hoy, acelerar el crecimiento económico, implantar sistemas solidarios de seguridad social y lograr el máximo de felicidad posible para todos nuestros ciudadanos.

## II. La autogestión en ALCASA

Parece ser que el mecanismo para implementar lo que en Alcasa se llama "autogestión" es la celebración de asambleas de trabajadores en el portón de la empresa. Allí se les explica a los trabajadores el nuevo principio de la relación obrero-patronal a desarrollar.

En estas asambleas los trabajadores escogen a sus gerentes por votación popular. Todo lo cual luce muy revolucionario y democrático además de totalmente improvisado. Veamos algunas preguntas: ¿Quién es el patrono? ¿Quién el trabajador? ¿Cómo se evalúa la gestión de los nuevos gerentes seleccionados por la Asamblea de Trabajadores? ¿Cómo se sustituye a un gerente ineficiente? ¿Hasta qué nivel se permite la selección de los gerentes por parte de la Asamblea? ¿Podrán seleccionar al presidente de la empresa y a la junta directiva? ¿Cómo queda la subordinación de Alcasa a la CVG? ¿Quién le aprobará el presupuesto? Y, si la aprobación presupuestaria y el control de la gestión continuará en la CVG, ¿Cuánta "autogestión" quedará en Alcasa? Algunas de estas preguntas, las responderá la ley de cogestión y autogestión para empresas mixtas, aprobada por el Presidente de la República mediante ley habilitante el 15 de junio 2012. Esta ley requerirá, para ser coherente con la nueva ley del trabajo, modificaciones en algunos de sus artículos.

Se debe suponer que las inversiones necesarias para convertir Alcasa en empresa rentable vendrán exclusivamente del estado. Es difícil suponer que una empresa privada, nacional o extranjera, estuviera dispuesta a aceptar que le gerencien su dinero mediante decisiones asambleístas en el portón de la empresa.

Por último, un problema ideológico. Al enunciar las características que debería tener un gerente a ser seleccionado por la Asamblea, el presidente de Alcasa incluyó la de "comprometido con la revolución" lo cual es discriminatorio ¿Se le preguntó a los asambleístas si estaban de acuerdo con esta condición?

En Venezuela se requiere una revisión a fondo de las relaciones obrero-patronales. Las tendencias modernas apuntan hacia una mayor participación de los trabajadores en el manejo de la empresa. Pero el tránsito hacia ese objetivo, lamentablemente, no pasa por el anárquico y peligroso experimento que se pretendió realizar en Alcasa.

## III. El futuro de las Empresas Básicas de Guayana (viaje en máquina del tiempo imaginaria)

Antes de entrar en el tema quisiéramos aclarar unas ideas sobre el concepto de empresas básicas. Consideramos un anacronismo el enfoque que se le da en Venezuela a estas empresas. Pensar que, por importantes, algunas actividades sólo pueden ser ejecutadas por el Estado con la exclusión del sector privado y los ciudadanos del país, es un salto atrás heredado de la influencia que sobre el desarrollo de nuestros partidos políticos tuvo la ineficiente ideología izquierdista de la primera mitad del siglo XX. El modelo operativo de las empresas básicas colapsó. Todas las del Estado que hoy operan en Guayana están técnicamente quebradas.

Por otra parte, el enamoramiento con el rol excesivo del Estado provocó un enfrentamiento con el sector privado que, con el tiempo, degenerará en un ataque a la propiedad privada de toda actividad, incluyendo eventualmente la prohibición de que los ciudadanos tengan cualquier tipo de bienes a su nombre. En eso estamos y por "eso" es imprescindible tener bien estudiados los pasos que daremos cuando concluya este régimen para implantar un modelo político-económico que se base en la democracia, la libertad, el derecho de los ciudadanos a participar en la explotación de todos los recursos del país y la propiedad privada.

Cualquier nuevo gobierno, en su primer año de gestión deberá tomar las siguientes medidas:

- Someter a todas las empresas de Guayana a auditorías financieras y técnicas para establecer si son o no recuperables.
- Analizar el costo de la mano de obra como porcentaje del costo operativo a fin de conocer si la productividad del personal y su número requerían o no de cambios drásticos (se encontrará baja productividad y un exceso de personal en la mayoría de las empresas).
- Estimar el monto de las inversiones necesarias para modernizar sus plantas (los montos resultantes obligarán a buscar la participación del sector privado en las empresas).
- Poner en venta al capital internacional y nacional, el 60% de las acciones de las empresas. La Nación como propietaria del otro 40% de las acciones, entregará 20% para crear un fideicomiso propiedad de los trabajadores activos de las empresas con cinco o más años de servicio. El fideicomiso invertirá por los primeros cinco años lo que reciba como dividendos o exceso de caja (Para esto último se aplicará la fórmula que utilizó Sidor privatizada). Después de este período se repartirá todos los años el promedio anual de lo recibido en los cinco años anteriores. Así se le garantizará a los trabajadores que siempre recibirán un aporte importante. Este modelo hará socios a los trabajadores durante su permanencia en la empresa. Con una representación en la junta directiva. Podrá contratar a un ente profesional para administrar el fideicomiso. Los aumentos de capital se

harán mediante financiamiento para mantener sin modificaciones la participación de los trabajadores. Eventualmente el 20% de las acciones de la Nación se colocarán en la Bolsa de Valores a disposición de los inversionistas nacionales.

El nuevo modelo establecerá una relación obrero patronal mucho más moderna y productiva que el fallido experimento que pretendió aplicar el régimen actual, que no contemplaba ni nuevos contratos colectivos ni aumentos negociados de salarios ni bonos. O sea la muerte del movimiento obrero organizado y la no participación de los venezolanos en la explotación de sus recursos naturales, propiedad de todos.

Año 2048

#### *Venezuela: un país de ciudadanos accionistas*

En 2020 Venezuela tomó una decisión trascendente. Creó un Fondo Mutual cerrado con el 40% de las acciones de PNSA (Petróleos Nacionales. S.A la nueva empresa estatal que en ese mismo año sustituyó a la antigua PDVSA). Por su parte, los trabajadores y ex-trabajadores del hierro, aluminio, acero e hidroelectricidad colocaron todas las acciones que tenían en las originalmente empresas del Estado, después de abrirse estos sectores a la inversión privada, en otro Fondo Mutual cerrado. Mediante un acuerdo especial entre los dos fondos, éstos se colocaron en un Fondo Mutual abierto a otros inversionistas. Después de 17 años transcurridos (2037), el valor de los fondos cerrados se ha multiplicado y tanto los trabajadores de Guayana como todos los venezolanos mayores de 18 años, a quienes se le cedió gratuitamente un derecho de participación en el Fondo Petrolero, han recibido dividendos anuales, cada vez más atractivos. Como esos dividendos pagan impuestos nacionales y regionales, los fiscos se han beneficiado con estos crecientes ingresos. Los ciudadanos ahora, verdaderos propietarios de las empresas básicas, vigilan cuidadosamente la gestión gerencial de esas compañías y los políticos -por fin- han podido armonizar los intereses de su sector con los de los ciudadanos. Ahora todos “juegan para el mismo equipo”. Por otra parte, las regalías petroleras desde el año 2022, se destinan a fondos de educación, salud y pensiones, ayudando, de esta manera, a reducir las contribuciones individuales ciudadanas necesarias para financiar un sistema de seguridad social solidario. Sólo hubo que lamentar el colapso del Fondo de Guayana, creado a raíz de la privatización de Sidor, por haber gastado su capital en proyectos pocos productivos, en lugar de haberlo convertido, antes de agotarlo, en un instrumento financiero que generara intereses y apreciaciones de capital. Esa experiencia, sin embargo, sirvió de lección para tomar las decisiones aquí descritas.

A finales de 2022 se incorporaron a la directiva de PNSA dos representantes del Fondo Mutual, propiedad de todos los venezolanos, donde reposan, como ya hemos dicho, 40% de las acciones de PNSA. Aunque por los primeros cinco años estas acciones delegaron su derecho al voto en el Estado, como representante de la Nación (los ciudadanos), desde el principio se le permitió a ese Fondo Mutual presencia formal

en la directiva de la corporación. A partir del 2027 las acciones del Fondo tuvieron derecho a voz y voto en la asamblea de accionistas. En cuanto a la necesidad de cubrir aumentos de capital estos se harán mediante financiamiento de proyectos específicos, garantizando así la composición accionaria original. El concepto de la participación directa en las ganancias generadas por la industria petrolera ha sido objeto de propuestas más audaces que la presente<sup>1</sup>.

#### *Un país de emprendedores*

En lo empresarial, el sector productivo aprovechó -a partir del año 2020- las nuevas tendencias mundiales para la organización de la industria y el comercio. Se crearon redes interactivas entre empresas. Se cruzaron acciones corporativas. Se aplicó el principio de la fortaleza relativa para lograr la cadena productiva y comercializadora más eficiente. Se optimizó el uso del capital y se le extrajo el máximo beneficio. El entorno político social reconoció la importancia de la propiedad documentada, como palanca para lograr el efecto multiplicador de los activos anteriormente improductivos. El sueño de Hernando de Soto empezó a tomar cuerpo real en Venezuela a partir del año 2022. El Estado reinventó su rol y de gran obstaculizador del progreso pasó a ser, por arrepentido de la burocracia de la permisología, a gran facilitador del esfuerzo individual y colectivo. Se multiplicó el trabajo desde el hogar y el paso de asalariado puro a asalariado accionista se dio aceleradamente.

#### *Capital y trabajo: una sola dirección*

Los sindicatos pasaron, en lo institucional, a ser socios de las empresas. La frontera entre intereses, hasta entonces contrapuestos, empezó a diluirse. La creación de fondos, cuyas acciones se cruzaban entre ellos, le dio al trabajador la oportunidad de tener un interés real y concreto en sectores que iban mucho más allá de las actividades de sus empresas.

La Nación entendió que sin un marco normativo flexible en materia laboral no era posible financiar el desarrollo. Se reconoció el derecho de todo ciudadano al trabajo y se eliminó de la legislación el derecho patronal, mediante pena pecuniaria, al despido de sus trabajadores por capricho y sin causa justificada. Ahora una Sala Laboral permanente de Arbitraje decide sobre el ejercicio de la facultad de despedir, que mantiene el patrono en casos especiales, identificados en la legislación vigente (reducción o reestructuración de operaciones y faltas graves por parte del trabajador a la obligación que le impone su contrato de trabajo). Se permite además, la reducción de la nómina por razones comerciales justificadas, con la obligación de darle preferencia para el empleo a aquellos cuyos contratos de trabajo fueron suspendidos temporalmente. La normativa legal, la ley del Trabajo, se limitó al establecimiento de

<sup>1</sup> Para un ejemplo de estas nuevas proposiciones, véase a “El petróleo como instrumento de progreso” de Pedro Luis Rodríguez y Luis Pedro Rodríguez, Ediciones IESA, 2012.

las condiciones mínimas imprescindibles para regular la relación entre el capital y el trabajo. La contratación colectiva es el instrumento regulador de esas relaciones. A su vez, esta contratación colectiva también se ha simplificado al pasar los trabajadores, en casi todas las empresas, a la condición de accionistas. Más que el sindicato en el antiguo sentido de la confrontación, como mecanismo para resolver las diferencias obreros patronales, existen ahora "Comisiones" que representan a diferentes sectores. Todos agrupados en la asamblea de accionistas. El viejo dilema de la repartición de los beneficios entre el capital y el trabajo se resolvió mediante la estrategia de tener representación de los dos sectores en cada uno de ellos.

### *La fe requiere pruebas*

Ray Bradbury, cuenta la historia del único hombre que había viajado al futuro y le trajo al mundo una buena noticia. El ser humano había triunfado sobre sus propias debilidades. El futuro conquistó el medio ambiente. Limpió a las ciudades de contaminación. Salvó a las especies en extinción. Produjo comida y bienestar para todos. Acabó con las guerras. Cerró la brecha entre las sociedades políticas. Rediseñó una nueva igualdad económica, étnica, cultural. Ante la noticia, los países y los ciudadanos del mundo empezaron a trabajar para lograr el futuro, que ya les había sido anticipado. Y lo lograron. Un día, el único viajero del futuro, accedió a una entrevista. Escogió a un alma afín. Un joven periodista dispuesto también a construir el futuro. Le confesó que nunca había viajado. Todo había sido un fraude. El viajero del tiempo, escogió la entrevista para morir en paz y dejarle al reportero las pruebas de su fraude y la responsabilidad de utilizarlas como mejor le pareciera. El reportero, tomó todas las pruebas del fraude que para él eran los instrumentos del éxito. Las destruyó una a una. El mundo podía continuar, ahora, con una visión optimista de lo posible.

### *Confianza en el futuro*

En la medida que la sociedad pierde la confianza en el futuro, en la misma medida le pondrá menos valor a sus esfuerzos. La mejor forma de perder el futuro es menospreciar el presente. La máquina del tiempo sólo funciona cuando se tiene confianza, porque se sabe, repito se sabe, cuál es el futuro brillante que nos espera. No podemos permitir que la coyuntura frustre nuestro viaje. No podemos permitir que esta coyuntura nos cambie el futuro que nos merecemos. El pesimismo sólo es justificable en aquellos a quienes se le acabó el tiempo para construir el futuro o en aquellos que tardan demasiado en aprender que el futuro no se decreta. Ni se logra gobernando por el capricho de alguien. La administración por capricho es la antesala de un desastre anunciado y, sociedad que no se oponga con vigor en el presente, a ser destruida por el capricho de algunos tendrá el futuro que merece su indiferencia.

El problema es que esa falta de acción la pagarán las generaciones que ya no serán del futuro. Serán...sin futuro.

Prólogo

*J. Bonilla, G. García y L. Lauriño*

Aproximación a la historia del sindicalismo venezolano

*Luis Lauriño Torrealba*

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

*José Bonilla García*

El sindicalismo en la encrucijada

*Rolando Díaz*

Regulación jurídica de las organizaciones de trabajadores a propósito de la reforma de la ley del trabajo

*Francisco José Iturrizpe*

Notas sobre los procesos de unificación sindical

*Teodoro Campos*

Fragmentación en el movimiento de los trabajadores

*Héctor Lucena*

Nuevas articulaciones sindicales: MSL-FADESS

*Consuelo Inanzo y Jacqueline Richter*

Una propuesta desde los trabajadores para la reconstrucción del país con base en el diálogo social

*Rodrigo Ponso*

Estado comunal y relaciones de trabajo en Venezuela

*Froilán Barrios*

Aproximación a los lineamientos generales que anticipan el diseño de un programa de formación socio-laboral para dirigentes sindicales y colectivos de trabajadores/as en América Latina y el Caribe

*Carlos Navarro y Gustavo García Clucón*

Estado, empresas y sindicatos: una nueva relación

*Alberto Quirós Cornadi*

SIDOR: el regreso al pasado / Maritza Izaguirre

Reflexiones sobre el socialismo del siglo XXI y los cambios en las relaciones laborales

*Teodoro Petkoff*

Semblanza biográfica de José Ignacio de Urquijo

*Comité Editorial*

ISBN 978-980-244-744-2



9 789802 447442