

Determinantes individuales de la afiliación sindical en la empresa Petróleos de Venezuela S.A.

Recepción: julio 2010. Aprobación: noviembre 2010

pp. 27-58

Josué Bonilla, Cristina Cabrelle, Alessandra Del Pino y Gustavo García¹

Resumen del contenido

El presente estudio tiene como finalidad determinar si la edad, el sexo, el nivel educativo, la situación conyugal, la nacionalidad, el tipo de actividad desempeñada, el tipo de nómina a la que pertenece, el tipo de contrato, el salario, la antigüedad en el empleo, la ubicación geográfica y el área estratégica son determinantes de la afiliación sindical de los trabajadores de la empresa Petróleos de Venezuela S.A. Se toma como unidad de análisis los trabajadores de nómina diaria, nómina menor y nómina mayor de la empresa Pdvs, un total de 85.627 trabajadores.

El diseño y tipo de investigación es no experimental, transversal y tiene un alcance correlacional. Los datos se recolectaron a través de una base de datos suministrada por la empresa, la cual incluye las variables de estudio. El procesamiento de la información se realizó mediante un análisis descriptivo, un análisis correlacional simple y un análisis de clasificación jerárquica. Los resultados del estudio demuestran que en Pdvs los individuos de menor edad, sexo masculino, casados, de nacionalidad venezolana, responsables de trabajo de tipo manual, con contratos a tiempo indeterminado, mayores ingresos y mayor antigüedad tienen una mayor propensión a la afiliación sindical, a pesar de que las correlaciones simples con cada una de estas variables presentan niveles bajos o moderados de manera independiente.

Esta investigación es de utilidad para los sindicatos y la empresa petrolera ya que conociendo los determinantes que hacen que el trabajador tome la decisión de sindicalizarse, los sindicatos pueden promover programas o políticas que permitan que la afiliación a los mismos aumente y la empresa logrará acrecentar su poder de negociación ya que conocerá las características del actor trabajador.

Palabras claves: Afiliación Sindical, Sindicalización, Petróleos de Venezuela S.A.

Individual determinants of union membership in the company Petróleos de Venezuela S.A.

Summary of content:

The present study aims to determine whether age, gender, educational level, marital status, nationality, type of activity performed, type of payroll, type of contract, salary, seniority in employment, geographic location and strategic area, are determinants of unionization of

1 Cristina Cabrelle y Alessandra Del Pino son Licenciadas en Relaciones Industriales egresadas de la Universidad Católica Andrés Bello. Josué Bonilla y Gustavo García son profesores investigadores, miembros del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello; también se encuentran afiliados al Doctorado en Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Simón Bolívar.

workers in the company Petróleos de Venezuela (PDVSA). The unit of analysis for this study is composed by daily payroll workers, lower payroll workers and higher payroll workers of the company, who make a total of 85.267 workers. This is a correlational research based on a nonexperimental design. Data was collected through a database provided by the company, which includes the study variables. The data processing was performed using a basic descriptive analysis, a correlational analysis and a hierarchical classification analysis.

The study results show that individuals with higher propension to union affiliation are those who are younger, male, married, Venezuelan nationals, responsible for manual work, non-tenured, with higher incomes and greater seniority. It should be noted that correlations with each one of these variables have low or moderate levels independently. This research is useful to both unions and the oil company since knowing the determinants that lead the worker to make the decision to unionize or not: unions, on the one hand, can promote programs and policies that allow them to increase their membership, and companies, on the other hand, may increase their bargaining power due to the knowledge they will acquire about the characteristics of the working actor.

Key words: Union Membership, Unionization, Petróleos de Venezuela S.A.

Determinantes individuales de la afiliación sindical en la empresa Petróleos de Venezuela S.A.

I. INTRODUCCIÓN

El sindicato es la asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros. Dadas las diferentes percepciones de la realidad que han tenido los trabajadores con respecto a las relaciones de producción, estos sindicatos se han diferenciado en objetivos, métodos de acción y actitudes de sus afiliados. A pesar de estas diferencias, el sindicato se ha convertido en la institución capaz de agrupar y representar los intereses de una masa de trabajadores.

La sindicalización es un acto individual voluntario y se ha comprobado que resulta ser un medio efectivo para lograr reivindicaciones laborales tales como mejoras de salario, mayor protección del empleo, acceso a bienes o servicios privados como la provisión de asesoría legal gratuita, seguros de salud, planes de pensiones, protección contra la discriminación o la pérdida del empleo, entre otros (Simón, 2003). Tal como establece Schmitt (2008), cuando los trabajadores pertenecen a un sindicato ellos pueden incrementar dramáticamente sus salarios y beneficios, incluso los trabajadores que se consideran de salarios bajos. Según Marshall y Perlman (2004), la mayoría de los asalariados se afilian a un sindicato para contribuir al objetivo común de mejorar las condiciones de trabajo y remuneración.

a) La crisis del movimiento sindical y los niveles de afiliación a los sindicatos

A pesar de los beneficios alcanzados, la organización sindical afronta actualmente una crisis en cuanto a su estructura y forma de acción, ya que han sido muchos los cambios que se han dado en el ámbito laboral han debilitado las bases de la institución.

Uno de los principales cambios del mercado viene dado por las innovaciones tecnológicas, donde se sustituye la mano de obra por maquinarias, trayendo consigo la reducción significativa del trabajo de tipo fabril. Al mismo tiempo, estos avances conllevan a una mayor heterogeneidad entre la población obrera propiamente dicha, diferenciándose entre trabajadores de “cuello azul” (obreros) y trabajadores de “cuello blanco” (empleados), lo que dificulta una organización e identificación por parte de dichos obreros dentro de una institución unificada, un sindicato capaz de representar los distintos intereses de las diversas clases de trabajadores (Urquijo, 2004).

A su vez, se ha visto reducido el número de conflictos industriales ya que en los países desarrollados éstos se han institucionalizado y cada vez más se les dificulta a los trabajadores utilizar la huelga como mecanismo reivindicativo.

Tezanos (1986), citado por Urquijo (2004), considera que la capacidad de presión y poder de los sindicatos se ha visto reducida desde la implantación del Estado de Bienestar, plan acordado entre las sociedades capitalistas para lograr el equilibrio entre las fuerzas del capital y del trabajo.

Aunado a esto, la realidad económica se ha vuelto cada vez más compleja, hecho que ha dificultado la elaboración de diagnósticos y programaciones cónsonas a la realidad económica y a la problemática laboral, dificultándoles a los dirigentes sindicales el desarrollo de lineamientos y programas de acción capaces de movilizar a la pluralidad de sectores de trabajadores que ellos representan (Urquijo, 2004).

Así mismo, la mujer se ha ido incorporando progresivamente en el mundo del trabajo y ha aumentado su nivel participativo en el liderazgo sindical. Sin embargo, este aumento no ha sido suficientemente representativo como para contrarrestar la importancia que la mayoría le da al cuidado del hogar, reduciendo el margen de la participación sindical (Lucena, 2004).

También se ha determinado que los sindicatos padecen una crisis de delegación, ya que se ha roto con el sencillo esquema donde existían unos pocos dirigentes y una gran cantidad de seguidores. Los trabajadores se encuentran cada vez más interesados en participar gracias a sus niveles de preparación. Así mismo, son más pragmáticos y menos ideologizados que hace algunos años, por lo que se ha debilitado su lealtad obrera a los partidos de izquierda, dejando de ser un voto de lealtad fácil de controlar (Urquijo, 2004).

Esta crisis ha conllevado a una reducción en la tasa de afiliación sindical, entendida como: “el dato estadístico comúnmente utilizado para distinguir la cantidad de afiliados de una asociación sindical” (Observatorio del Derecho Social, s/f, p. 15).

La disminución de la afiliación sindical viene dándose de manera sostenida en los países desarrollados desde la década de los ochenta (Boeri et al., 2001 y Blanchflower, 1996, c.p. Simón, 2003); por ejemplo, en el caso de Francia ocurre una disminución de 12 puntos desde 1980 a 1998, la tasa de afiliación pasa de 22% a un 10% de partidarios. En Alemania la afiliación sindical pasa de 36% en 1990 a un 26% de afiliados en 1998, esta tendencia se repite en el Reino Unido donde la tasa de afiliación sindical para el año 1980 era de 51% y para el año 2001 se había reducido 22 puntos, quedando en 29% (Brook, 2002). La tasa de afiliación sindical en Canadá para el año 1984 fue de 41.8% mientras que para el año 2002 resultó disminuir a 32.2% (Jackson, s/f).

América Latina no escapa de esta realidad; en el caso de México la fuerza de trabajo tuvo un crecimiento importante entre 1992 y 2002 (hasta un 33,3% anual), sin embargo la tasa de sindicalización sólo tuvo un aumento promedio de 0,2% de la población económicamente activa (Esquinca y Melgoza, 2006). Chile pasó de tener una tasa de 14,8% a 12,2% en 2006, y Perú, el caso más extremo, pasó de un máximo de 42% a 11% para el año 1997 (Valdivia, 2007).

En Venezuela, al igual que en Latinoamérica y el mundo, en su sistema de Relaciones Industriales también se presenta la tendencia a la disminución de la afiliación sindical.

b) El movimiento obrero en Venezuela (orígenes y evolución)

El movimiento sindical en Venezuela tiene sus inicios en el año 1909, durante la dictadura de Gómez, donde a pesar de ser un gobierno particularmente represivo de las libertades individuales y colectivas, los trabajadores lograron organizarse en sindicatos. Este año se fundó la Asociación de Obreros y Artesanos del Distrito Federal, la cual pasó a ser una de las primeras organizaciones formales de trabajadores en Venezuela. (Vitale, 1981).

En el año 1919 se llevaron a cabo diversas huelgas en el territorio nacional, una de ellas fue en las minas de cobre de Aroa que concluyó con un aumento salarial. Durante esta época los movimientos sindicales y de gremios constituyeron una de las fuerzas combativas en contra de los abusos de la dictadura de Juan Vicente Gómez, a tal grado que éste trató de contrarrestar el movimiento creando una “Federación de Trabajadores” que no tuvo éxito, la resistencia persiste llevando al ex presidente venezolano a reducir la jornada laboral a 9 horas diarias con el fin de frenar las luchas obreras (Vitale, 1981).

En lo que respecta a la influencia ideológica de estos movimientos sindicales, no se puede precisar con certeza si existió una ideología dominante, sin embargo, se apunta a que debido a una represión de las huelgas españolas en el año 1917, llegó a Venezuela un sector de trabajadores anarquistas quienes se dedicaron a la propagación de su filosofía sindical, el anarco-sindicalismo (Pérez Salinas, s/f, c.p. Vitale, 1981).

En la década de 1920 hay un cambio importante en el movimiento sindical venezolano: surgen los sindicatos de trabajadores petroleros. En esta época se llevó a cabo el gran éxodo rural que trasladó a miles de personas del campo a la ciudad, las empresas crearon campos petroleros en donde el obrero era explotado y obligado a vivir en pésimas condiciones. “La huelga petrolera de 1925 constituyó un hito relevante en la historia venezolana porque los trabajadores demostraron por primera vez que eran capaces de paralizar la principal industria extractiva del país, poniendo de relieve el poderío de la nueva clase social emergente” (Vitale, 1981, p.5).

En 1931, en Cabimas, se conforma el primer sindicato petrolero bajo un organismo semiclandestino llamado “Sociedad de Auxilio Mutuo de Obreros Petroleros” (SAMOP), cuyo objetivo principal fue el de reclamar aumentos salariales, pago de beneficios y mejoras en la calidad de vida dentro de los campos petroleros (Vitale, 1981). A pesar de la represión, los trabajadores petroleros reestructuraron su organización clandestina y se constituyeron en un factor decisivo en el desarrollo del sindicalismo después de la muerte de Gómez, sobre todo en las huelgas y movimientos de 1936.

La segunda etapa del movimiento sindical venezolano la podemos ubicar desde la caída de la dictadura del General Marcos Pérez Jiménez hasta mediados de la década de los 80 y “es considerada el momento estelar del sindicalismo en Venezuela. De una tasa de afiliación de 17% (1961) pasa a 45% en 1978. Esta tasa de afiliación se mantiene hasta 1983, cuando comienza el declive del modelo político hasta ese entonces vigente (que se manifiesta con la caída de los precios del petróleo y con el deterioro del valor de la moneda venezolana, el bolívar, con respecto al dólar)” (Díaz, 2000, p.1).

Durante esta época el movimiento sindical venezolano no sólo se restringió al ámbito laboral sino que influyó en sectores políticos y sociales tan importantes como la consolidación del régimen democrático “en el llamado «Pacto de Punto Fijo» (1958), el cual fue un acuerdo cupular de las dos grandes fuerzas políticas actuantes en ese entonces: el partido Acción Democrática (AD) y el partido Social Cristiano Copei. Al actuar de este modo, la dirección sindical rehuyó cualquier antagonismo de importancia con el sistema”. (Díaz, 2000, p. 2). Lalander (2006) explica que los partidos AD, Copei y Unión Republicana Democrática (URD) fundaron las bases democráticas del país al establecer un acuerdo para evitar la confrontación política. Según Díaz (2000) en este hecho recae una de las principales características de los sindicatos venezolanos, su acción mediadora o de negociación antes que la de confrontación o acción. Y es en el propio origen donde podemos darnos cuenta de la “partidización” de los sindicatos, al estar altamente vinculados con dos de los partidos políticos más importantes de la historia venezolana.

“El fomento de los sindicatos, y la promoción y difusión de las negociaciones colectivas en las diversas regiones y ramas productivas que florecieron al amparo del estímulo estatal, fueron en primer lugar una expresión de la estabilidad política, así como de la existencia de un sostenido ritmo de expansión económica con efectos ciertos en el mejoramiento de la calidad de la vida” (Lucena, 2005, p. 6).

La historia del sindicalismo venezolano comienza a cambiar a partir de 1983; durante las gestiones de los ex-presidentes Luis Herrera Campíns y Jaime Lusinchi la economía venezolana inició y consolidó la combinación del estancamiento de la producción y la aceleración de la inflación, conjuntamente con la caída abrupta de los precios del petróleo en el mercado internacional llevó al progresivo agotamiento del modelo de desarrollo. “Este hecho indeseable, que se asoció a la crisis de la deuda externa y a la crisis fiscal del Estado, impactó de manera traumática la estructura y el modo de funcionamiento del mercado de trabajo, lo que dio como resultado una erosión apreciable de las bases de sustentación laboral del movimiento sindical y coadyuvó a la rápida obsolescencia de los principales instrumentos y prácticas de gestión de los sindicatos” (Díaz, 2000, p. 5). Esto es comprensible ya que cuando un país experimenta una recesión, las exigencias de tipo económico y de reivindicaciones contractuales del sindicato son más difíciles de alcanzar.

El 27 y 28 de febrero de 1989, se dio el conocido levantamiento popular llamado “El Caracazo”. Lucena (2005) considera que este levantamiento significó la demostración de la falta de sintonía de los sindicatos para captar los ánimos de los sectores populares ya que la CTV (siendo la principal central sindical de la época) no tuvo ningún tipo de participación directa en las protestas.

Asimismo, en el año 1992 ocurren dos levantamientos militares que “evidencian la crisis del bipartidismo y del sindicalismo como movimiento social, que habían perdido la sintonía con sus representados” (Lucena, 2005, p. 10).

En el año 1996, el presidente Rafael Caldera trató de promover y lograr articular un proceso de diálogo social, pero el alto grado de desconexión entre dirigentes y representados seguía existiendo (Lucena, 2005).

La victoria de Hugo Chávez en el año 1998 es clara señal del descontento hacia los partidos políticos que habían detentado el poder durante los últimos años. “Este bloque de poder manifiesta que gobierna en primer lugar para los sectores más pobres de la sociedad, constituidos por trabajadores de bajos ingresos, desempleados e informales” (Lucena, 2005, p. 14).

En septiembre del año 2000, se debía discutir el convenio colectivo de la industria petrolera, sin embargo, se genera una huelga, ya que los principales sindicatos, Fedepetrol y Fetrahidrocarburos, alegaban que el gobierno quería imponer un contrato unilateralmente. “En las negociaciones que se llevan adelante desde noviembre de 1999, el Sindicato Nacional de Trabajadores Petroleros (Sintraip) logra sentarse en la mesa de negociaciones del convenio colectivo junto a las organizaciones tradicionales, quienes por décadas se habían opuesto, junto a las empresas, a la incorporación de cualquier otro actor sindical” (Lucena, 2005, p. 22).

En el año 2002, hubo protestas promovidas por los empleados petroleros por el nombramiento de una directiva de la empresa Petróleos de Venezuela que violaba la llamada meritocracia. Según Lucena (2005) los obreros petroleros apoyaron la huelga pero con posturas ambiguas ya que algunos sectores sindicales apoyaron abiertamente el paro, y otros sólo declarativamente. El paro convocado por

FEDECAMARAS, la CTV y la Coordinadora Democrática se convirtió en un paro indefinido, sus objetivos se fueron modificando, llegando a prevalecer aquellos de carácter político como las reivindicaciones electorales y democráticas, dejando a un lado la mención de mejoras en las condiciones laborales. La parálisis tan prolongada terminó agotando a sus promotores hasta que finalmente se disolvió; “esta experiencia concluye con el despido del 50% del personal de PDVSA, más de 19 mil trabajadores” (Lucena, 2007, p. 106).

El resultado de este paro significó el fracaso para los opositores del gobierno, en especial para la CTV, la principal central obrera del país, quedando prácticamente sin fuerza de acción. Vale la pena contrastar la relevancia que ha tenido el sector petrolero en el movimiento sindical durante la historia venezolana, ya que como se mencionó anteriormente, una acción que comenzó específicamente con fines de reivindicación laboral del sector petrolero terminó involucrando a todo el país al perseguirse fines políticos.

Los dirigentes que venían enfrentándose al liderazgo de la CTV junto con el apoyo del gobierno, se reúnen y van a dar origen a una nueva central sindical, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT).

A través del desarrollo histórico de los sindicatos en Venezuela, podemos percibir que su origen está muy ligado al sector petrolero, así como también ha existido una estrecha relación entre sindicato y partido; esto ha determinado el rumbo de las instituciones sindicales y su condición actual.

c) La crisis en los sindicatos venezolanos

En los sindicatos venezolanos se ha replicado el fenómeno mundial y regional de crisis sindical que afecta actualmente el mundo laboral. Las causas de este hecho en Venezuela son muy similares a las que acontecen en el resto de los países, sin embargo, se agregan nuevos factores que agravan esta crisis.

El crecimiento acelerado de trabajadores del sector informal, ya que “según estadísticas recientes proporcionadas por organismos internacionales, más del 40% de la población ocupada en países latinoamericanos, se encuentra trabajando en el llamado sector informal o laboral sin contrato legal en unidades productivas pequeñas y medianas.” (Candia, 1996, p. 5). Lucena (2007) afirma que en Venezuela este sector sobrepasa levemente al 50% de la población económicamente activa y a pesar de que se ha intentado institucionalizar la sindicalización del sector informal no se ha concretado.

Aunado a esto “la desconfianza (por parte de los obreros) en la potencialidad de la acción sindical” auspiciada por el aburguesamiento de sus dirigentes (Linares, 2006). Antes del año electoral 1998, existía una desconfianza en los sindicatos ya que se encontraban sumamente partidizados. Si bien es cierto que eran organismos de representación laboral, éstos velaban por los intereses de una minoría no representativa de los trabajadores asalariados (Díaz, 2000).

Otro hecho importante se ve representado por el aumento de las cooperativas que han sido impulsadas por el gobierno desde 2004. Esta forma de organización rompe con el esquema tradicional patrono-trabajador pasando a uno nuevo menos propenso a la sindicalización. Lucena (2004) considera importante resaltar que en Venezuela se ha generado un solapamiento institucional, esto como consecuencia de la filtración de la polarización política al mundo del trabajo, haciendo que se manifieste el fenómeno del paralelismo en el que se crean nuevos sindicatos en empresas en donde ya existen.

La inserción de la mujer en el mercado laboral, los cambios en las formas de producción, la heterogenización de la masa laboral, el aburguesamiento de los líderes y las demás causas enumeradas propias del desarrollo del sindicalismo en Venezuela, han influido en las tasas de afiliación. Iranzo et al. (2001, p. 242 cp. Linares, 2006, s/p), señalan que entre 1988 y 1998 (sobre todo en 1989), se aplica la primera política de ajuste; el número de trabajadores sindicalizados en Venezuela disminuyó en 26,6%, cayendo las tasas de sindicalización de 40,3% en 1988 a 23% en 1998. Entre 1994 y 1998, las tasas de sindicalización del sector público y privado se redujeron en ocho puntos porcentuales, pasando de 66% a 58,4% y de 19,5% a 11,3%, respectivamente. Las variaciones en términos absolutos de la población sindicalizada entre 1994 y 1998 fueron negativas en todas las ramas, pero la caída más pronunciada se dio en los servicios financieros y empresariales (de -42,6%), en la actividad comercial (-45%), y en la construcción (-38%)". Finalmente, para el año 2001, la tasa de afiliación sindical se ubica en un 14%. (Lucena, 2004).

d) Los determinantes de la afiliación sindical (revisión de algunos antecedentes)

El estudio de los determinantes sindicales puede versarse sobre dos perspectivas complementarias, que se sitúan en distintos niveles de análisis, "enfocando ya sea sobre los factores que alientan o desalientan la afiliación individual, o bien sobre los que inciden en las estrategias sindicales de reclutamiento de afiliados, las que, a su vez, también influyen sobre la adhesión individual" (Marshall y Perelman, 2004, p. 4). Hirsch (1980) establece que en la afiliación sindical hay una relación de oferta y demanda, y que este principio provee una clave para analizar e interpretar los determinantes de la sindicalización; esto es reafirmado por Rodríguez (1996) quien se basa en la premisa de que la decisión de sindicalizarse se toma como cualquier otra decisión en la vida del individuo, considerando los ingresos y los costes asociados a ésta; el individuo se afiliará en la medida en que obtenga una ganancia de utilidad. Simón (2003) se refiere a este fenómeno como la teoría económica y clasifica las variables que revelan estar relacionadas a la afiliación sindical en tres categorías: las personales, las del puesto de trabajo y los factores de carácter ideológico y circunstancias del entorno.

Para dar cuenta de la forma en que estas variables inciden en la decisión de los trabajadores de afiliarse a una organización sindical repasamos algunos antecedentes.

Senén et al. (2010), realiza un estudio con el objetivo de analizar la revitalización sindical en Argentina dada por un aumento en la afiliación y una recuperación de las tasas de afiliación con respecto a la década de 1990 y, tal como fue explicado anteriormente, a la caída de este factor en otros países.

Para esto se utilizó la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) realizada en los años 2005-2008. La ventaja principal de este instrumento es que se le aplica directamente al empleador, quien por ley, descuenta del salario del trabajador la cuota correspondiente en caso de estar afiliado, otorgándole mayor validez a la información. Como conclusión los autores establecen que el incremento en la afiliación se debe principalmente a dos factores exógenos: el aumento del empleo registrado y asalariado, amparado por la legislación laboral; y la orientación ideológica centro-izquierdista del gobierno que ha vigorizado la participación del sindicato en la escena pública.

En un estudio realizado por Marshall y Groisman (2005) se analiza la sindicalización en Argentina focalizándose en los factores que explican la afiliación individual. El objetivo de la investigación fue analizar las propensiones a la sindicalización de distintos sectores de los asalariados y su evolución. Los investigadores se plantearon dos hipótesis principales, la primera fue que en Argentina históricamente resultó como principal determinante de la afiliación sindical el hecho de que el establecimiento en que se desempeñaba el trabajador tuviera o no representación sindical, y la segunda fue que si, a raíz de las fuertes transformaciones contextuales que se desarrollaron durante los años 90 (la reestructuración económica, reformas normativas, aumento del desempleo, expansión de inestabilidad y la rotación laborales, prevalencia de un contexto político desfavorable a los sindicatos, cambios en el interior de los propios sindicatos), se modificó el modelo histórico de determinación de la sindicalización individual. La unidad de análisis de esta investigación fue los asalariados registrados en el sistema de seguridad social en el Gran Buenos Aires. En primer lugar, se hizo un análisis multivariado de regresión logística entre las variables que determinan la afiliación sindical y los afiliados a la institución sindical en el año 1990 y en el año 2001 respectivamente, luego se estudió su evolución y cambio.

En el caso del año 1990, se muestra que, durante este período, edad y sexo no resultan variables significativas para definir la probabilidad de afiliación cuando se controla por nivel educativo y variables de inserción ocupacional. Sin embargo, el desempeño de una tarea manual y el no haber superado la educación secundaria completa están ambos significativamente asociados con una mayor probabilidad de sindicalización. También los que trabajan en establecimientos grandes (más de 100 empleados) tienen mayor propensión a la afiliación, sin embargo, en este caso, la influencia positiva desaparece al agregar al modelo la variable presencia sindical en el establecimiento. La antigüedad en el empleo (más de cinco años) no afecta la propensión a la afiliación. En el caso del sector público, si bien el hecho de que exista

o no representación sindical en el establecimiento es también el factor determinante, el nivel educativo en general no determina las probabilidades de afiliación, ni en las empresas del Estado, ni en el sector administración pública y servicios sociales; en el estudio se comenta que la ausencia de incidencia por parte de esta variable sugiere que o bien los sindicatos estatales lograron ampliar su esfera de reclutamiento, o que el carácter público del empleador diluye la potencial identificación entre asalariados con alto nivel educativo y directivos. En cuanto a las empresas públicas, los hombres tienen claramente mayor probabilidad de sindicalización, sin embargo, la probabilidad de afiliación de las mujeres se incrementa con la antigüedad en el empleo y la presencia de representación gremial en el establecimiento.

En resumen, en 1990 el modelo de determinación se caracterizó por la influencia o no, en el sector público o privado, de los representantes gremiales en el propio lugar de trabajo. En el caso del sector privado el informe explica que la sindicalización estaba ampliamente influenciada por el nivel educativo y la actividad económica. En el caso del sector público, sobre todo en las empresas del Estado, las diferencias según el sexo son determinantes. El estudio resalta algo importante con respecto a los jóvenes, ya que estos no tienen una propensión estadísticamente significativa de afiliación menor cuando se controla el nivel educativo y las variables de inserción laboral; esto, indican los autores, es consistente con los resultados de otros países y da apoyo a la hipótesis según la cual las menores tasas de afiliación entre los jóvenes se derivan de las características de su empleo.

En el 2001, la encuesta que utilizaron no formuló preguntas acerca de la presencia de representación sindical en la empresa, lo que priva el análisis de esta variable. Sin embargo, hay datos interesantes que se comparan con respecto a 1990. En el sector público, debido al extensivo proceso de privatizaciones que tuvo lugar durante la década de los 90, ya no se incluyen empresas de servicios públicos sino que es representativo de la administración pública y de los servicios sociales. A diferencia de 10 años atrás, el nivel educativo pasa a tener un papel diferenciador: ahora tener un nivel educativo más bajo, hasta secundario incompleto, aumenta la probabilidad de afiliación, mientras que tener como máximo educación secundaria completa la reduce, sugiriendo que, como contrapartida, la propensión a la sindicalización de los asalariados con estudios superiores es más elevada; las diferencias que surgen al analizar a hombres y mujeres separadamente indican, sin embargo, que el papel del nivel educativo en la determinación de la afiliación en el sector público resulta debatible y requiere mayor análisis. También el tamaño del establecimiento afecta ahora la probabilidad de afiliación. El hecho de que en la administración pública y servicios sociales hayan surgido diferencias en la afiliación basadas en el nivel educativo y tamaño del establecimiento indicaría también un proceso de heterogeneización al interior de este sector.

En el estudio realizado por Marshall y Perelman (2004) se analiza la sindicalización en Argentina focalizándose en la influencia de la normativa legal

sobre la estructuración de incentivos y desincentivos en la afiliación. En el análisis se enumeran cinco factores que alientan o desalientan la afiliación individual: normativa legal; políticas sindicales de reclutamiento de miembros; situación en el mercado de trabajo; sector de empleo y características sociales, familiares, demográficas y de la relación laboral, así como orientación ideológica y política y otros factores subjetivos.

Con respecto a las estrategias de reclutamiento de los sindicatos, esta investigación lo considera un aspecto importante en las tasas de sindicalización actuales, estas tienden a ser más débiles en la medida en que la negociación colectiva sea más independiente del número de afiliados (condición erga omnes) y se de la existencia de una estructura sindical no competitiva, depende también del poder sindical frente al Estado, su capacidad de movilización y acción colectiva (no circunscrita a sus afiliados) y sus fuentes de ingresos (parcialmente independientes del número de afiliados).

El trabajo luego desarrolla una investigación desde los años 50 de los cambios en la normativa legal, principalmente basándose en lo concerniente a regímenes sobre convenios colectivos, obras sociales y cuotas y contribuciones sindicales, ya que son aspectos que durante el desarrollo de la historia Argentina fueron variando y así beneficiando o perjudicando (según sea el caso) las tasas de afiliación sindicales. Por ejemplo, del año 1979 a 1988 las cuotas de solidaridad en la normativa laboral representaron un desincentivo puesto que se estableció que no se podían instaurar cuotas o contribuciones de ninguna índole al trabajador no afiliado, esto desincentivó la afiliación sindical ya que cuanto menor es la diferencia entre las cuotas de afiliación y las cuotas de solidaridad, mayor sería el incentivo. Asimismo, en 1980 se produjo la generalización del acceso a las obras sociales a todos los asalariados de la actividad respectiva, sean miembros del sindicato o no, lo que redujo aún más las cuotas de sindicalización.

Luego de analizar el impacto de la normativa laboral en las tendencias a sindicalizarse, el estudio toma en cuenta otras variables para comparar su proporción entre sindicalizados y no sindicalizados. Por ejemplo, en el caso de la antigüedad, el porcentaje que tiene una antigüedad menor a un año es más baja entre los sindicalizados, y también lo es la proporción que trabaja en empleos no permanentes y en micro establecimientos; además es bastante mayor entre los sindicalizados la incidencia de niveles educativos bajos (hasta secundario incompleto) y de las calificaciones “operativas” (y en menor grado, la de los no calificados). Las diferencias de edad y escolaridad promedio y la proporción de mujeres y varones para los que tienen o superan un año en la empresa son escasas. Las autoras explican que la posible inclusión entre los sindicalizados de asalariados cubiertos por los convenios colectivos pero no afiliados a los sindicatos podría estar contribuyendo a explicar por qué no son más significativas las diferencias entre los dos grupos.

Hirsch (1980) desarrolló un estudio sobre los determinantes de la sindicalización, en el que se toman en cuenta diversos factores tales como el salario, las características de la fuerza laboral (distinción entre trabajadores de cuello blanco y azul, la distinción por sexo, la raza, la edad), la actitud de los trabajadores y empleados con respecto a los sindicatos y la región, la legislación sobre el “derecho al trabajo” y la estructura de la industria.

Las tasas de sindicalización, según el estudio, están directamente relacionadas con los niveles de salarios pero inversamente relacionadas con el porcentaje de trabajadores de cuello blanco. Asimismo, la estructura de la industria resulta un determinante clave de la sindicalización, siendo aquellas industrias más concentradas o con pocas sucursales más propensas a tener altos niveles de sindicalización. En cuanto a la región, el autor toma en cuenta nueve regiones y los resultados arrojan que tienen poco efecto comparados con otros determinantes de sindicalización. Finalmente, con respecto a la legislación sobre el “derecho al trabajo”, la cual “estipula que no es necesario que los trabajadores cubiertos por un convenio colectivo sean miembros del sindicato que lo firmó para poder acceder a un empleo o mantenerlo” afecta los niveles de sindicalización, reduciéndolos considerablemente.

Otro estudio de relevancia es el realizado por Rodríguez (1996) en el cual se tiene como objetivo conocer y cuantificar los factores que determinan la probabilidad de que un trabajador asalariado esté afiliado a un sindicato en España.

La investigación toma el tratamiento formal que Booth (1986, cp. Rodríguez, 1996) le da a esta realidad, donde considera que la ganancia de utilidad depende tanto de los ingresos y los costes de la afiliación, como de los gustos y actitudes de los individuos; al mismo tiempo, sugiere emplear un modelo logit para estimar el impacto de las características industriales y personales sobre la afiliación.

El investigador utilizó una submuestra de 2.164 trabajadores, asalariados y provenientes de los diversos factores productivos dentro del territorio español, correspondientes de la Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase (ECBC-91), realizada en el año 1991 por el Instituto Nacional de Estadística, la Comunidad de Madrid y el Instituto de la Mujer, ya que para la época era una de las más completas y permitía analizar múltiples aspectos de la realidad sociolaboral.

Se plantea que el grado de afiliación se ve influenciado por un conjunto de variables que reflejan características de la ocupación, la industria y el territorio, como lo son: el ingreso, el tamaño de la organización, el sector industrial al que pertenece, el área geográfica, el carácter público o privado de la empresa, el tipo de ocupación, el tipo del contrato, el sexo, la edad, el nivel educativo, la inclinación política y la clase social a la que el trabajador considera pertenecer.

Existe una controversia en lo que respecta al área geográfica y si existe una mayor predisposición a la afiliación sindical en las zonas urbanas que en las zonas rurales. Deery y De Cieri (1991 cp. Rodríguez, 1996) no encuentran una relación

estadísticamente significativa entre ambas variables. Mientras que Green (1990, c.p. Rodríguez, 1996) observa que la sindicalización es mayor en las zonas urbanas para los trabajadores no manuales, pero no observa una relación significativa en lo que respecta a los trabajadores manuales.

Los resultados obtenidos en la investigación con respecto a la sindicalización reflejan que la variable ingreso se comporta como una U invertida, donde la afiliación va aumentando a medida que éste también aumenta, hasta llegar a un tope donde comenzará a disminuir. Se considera que el sentimiento de afiliación de la mujer es mayor ya que el tope en el ingreso es más alto. Al mismo tiempo, se comprobó que la disposición a la afiliación disminuye cuando la empresa es más pequeña. El área geográfica en la cual se encuentre ubicada la empresa parece no influenciar de manera significativa a la sindicalización, sin embargo el carácter público y privado de la empresa parece estar muy vinculado, al igual que el trabajo manual. La edad se comporta de una manera similar al ingreso. El nivel de educación sólo influencia la afiliación de los hombres. Por otro lado, las ideologías políticas parecen tener una relación muy alta al nivel de afiliación, los trabajadores que se consideran de izquierda se afilian con mayor frecuencia al igual que los trabajadores que se consideran pertenecer a la clase trabajadora. Las mujeres demuestran responder más positivamente a la afiliación por ideales que los hombres.

A su vez, Jódar et al. (2004) elaboran una investigación con la finalidad de determinar la composición de la afiliación sindical a través de la elaboración de perfiles, así como su asociación con la calidad de vida en el trabajo.

La muestra utilizada fue de 802 casos, extraídos de forma aleatoria, de un universo de 138.096 trabajadores afiliados a la Comisión Obrera Nacional de Cataluña, España. Con el fin de crear una tipología de afiliación empleada, se llevó a cabo un análisis multivariado, en donde se consideraron ocho variables: sexo, grupo de edad, nivel de estudios, categoría (no cualificado, oficial y técnico), antigüedad en la empresa, dimensión del centro de trabajo y antigüedad de afiliación. Para su procesamiento se articuló la técnica de análisis de correspondencias múltiples y el análisis de clasificación o de conglomerados.

Después de este procesamiento se identificaron las siguientes tipologías (Jódar et al, 2004):

- Trabajadores periféricos: conformado por un 99% de mujeres, con niveles educativos bajos en un 88%, donde el 90% se desempeñan en categorías poco o no calificadas, un 83% ubicadas en empresas de servicios privados no cualificados y mayores de 49 años en un 60%.
- Trabajadores periféricos en transición: representado en un 90% por operarios cualificados o administrativos, jóvenes menores de 35 años en un 78%, de los cuales el 73% son hombres, con poca antigüedad en la empresa, a su vez, el 61% de los casos trabajan en industrias, el 31% en servicios privados no cualificados y el 62% en centros de trabajo de más de 50 empleados.

- Trabajadores centrales tradicionales: constituido por hombres en un 83%, con un 87% con más de nueve años en la empresa, de los cuales un 58% están ocupados en la industria privada, un 70% en centros de trabajo de más de 50 trabajadores y con categoría de operarios o administrativos cualificados. Un 55% supera los estudios elementales. Es el grupo con mayor antigüedad en el sindicato ya que el 69% está afiliados desde antes de 1986.
- Trabajadores centrales emergentes: formado por trabajadores con estudios superiores en un 78%, de ambos sexos, donde el 74% tiene más de nueve años trabajando en la empresa, el 70% tiene entre 35 y 49 años, el 67% trabaja como técnicos y el 83% labora en servicios públicos o privados cualificados.

Posteriormente, se prosiguió a ubicar los casos puros de cada una de estas tipologías y compararlos con otros provenientes de una investigación similar elaborada cuatro años antes, con lo que se pudo evidenciar los cambios que se han venido dando en las características de los afiliados.

En 1999 el 99% de los trabajadores centrales tradicionales eran puros, mientras que para el año 2003 descendieron al 24%. En lo que respecta a los trabajadores centrales emergentes puros pasaron de representar un 50% a un 75%, esta tendencia también se evidencia en los trabajadores periféricos, quienes pasaron de tener el 13% de casos puros a un 76%. Por otro lado, los trabajadores periféricos en transición puros descendieron de un 56% a un 48%.

Simón (2003) desarrolla un trabajo con el objeto de aportar evidencia sobre los factores microeconómicos que influyen en la afiliación sindical en el mercado de trabajo español, a partir de una nueva fuente de información, la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.

El estudio se fundamenta en variables que fueron categorizadas según la teoría microeconómica en: personales, según el puesto de trabajo y las de carácter ideológico. Entre las variables personales se toman en cuenta: edad, nacionalidad, sexo, nivel educativo y grado de responsabilidad familiar (considerando estado civil y número de hijos). En cuanto a las características del puesto de trabajo se consideran: ocupación del trabajador, sector de actividad, tamaño del establecimiento, tipo de jornada, tipo de contrato, antigüedad, tipo de trabajo. En lo que respecta al carácter ideológico se abarcan variables autoclasificadas, como si se muestra interés en la política, tipo de entorno de referencia, entre otros.

Los resultados revelaron que las características individuales manifestaron tener una fuerte relación en cuanto a la afiliación sindical. La afiliación sindical es mayor en el caso de los varones, nacidos en España y de edad mayor relativa. La probabilidad de la afiliación sindical también aumenta con respecto al nivel educativo y al nivel de responsabilidad.

En cuanto a las características del lugar de trabajo revela que los trabajadores con responsabilidades de dirección y supervisión tienen una tendencia menor a

la sindicalización, posiblemente por su mayor identificación con los intereses del patrono.

La afiliación aumenta conforme aumentan los niveles salariales, sin embargo, esto disminuye en los niveles más altos. Se ha determinado que a medida que empeoran las condiciones físicas de trabajo la sindicalización es mayor. Así como también que a medida que los vínculos laborales aumentan la afiliación sindical disminuye. En lo que se refiere al carácter ideológico se determinó una relación directa.

Los resultados de este trabajo reafirman los factores considerados por la teoría económica en cuanto a su influencia en la afiliación sindical. Las características personales, las del lugar de trabajo y los valores del individuo influyen significativamente en la toma de esta decisión.

e) Objetivo del estudio

Gracias a estas investigaciones se tiene un bagaje de conocimientos de los factores determinantes de la sindicalización en el mundo.

En este sentido, se pretende estudiar la relación que tienen estos determinantes claves en la afiliación de trabajadores venezolanos a los sindicatos, más específicamente, se estudiará en el caso de la industria petrolera.

Debido al acceso de los datos y a la factibilidad de la investigación se ha decidido hacer especial énfasis en los determinantes personales.

Por tanto, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo se relaciona la edad, el sexo, el nivel educativo, la situación conyugal, la nacionalidad, el tipo de actividad desempeñada, el tipo de nómina a la que pertenece, el tipo de contrato, el salario, la antigüedad en el empleo, la ubicación geográfica y el área estratégica con la afiliación sindical en los trabajadores de nómina diaria, mensual menor y mayor de la empresa Petróleos de Venezuela S.A en el año 2009?

El trabajo investigativo se basa en los trabajadores de la empresa Petróleos de Venezuela S.A por ser una de las principales del país y estar vinculada directamente en el desarrollo y evolución de los sindicatos venezolanos. Para tener una idea aproximada de la magnitud de la empresa, para octubre de 2009, contaba con un total de 85.627 trabajadores.

Para el momento del desarrollo del estudio Pdvsa cuenta con 126 sindicatos distribuidos por todo el territorio nacional. Su principal objetivo es administrar el cumplimiento del contrato colectivo en sus respectivos centros de trabajo. Cada uno de estos sindicatos deberá afiliarse a la nueva Federación Unitaria de Trabajadores del Petróleo, del Gas, sus Similares y Derivados de Venezuela (FUTPV). La FUTPV se crea en la Convención Colectiva de Pdvsa S.A 2007-2008 con la finalidad de unificar las cuatro antiguas federaciones: Fedepretrol, Fetrahidrocarburos, Fenapetrol y Sinutrapetrol.

Se considera que esta investigación es de utilidad para los sindicatos petroleros ya que una vez conocidos los determinantes que hacen que el trabajador tome la decisión de sindicalizarse, estos podrán promover programas o políticas que permitirán que la afiliación de los mismos aumente.

Asimismo, el estudio es útil para la empresa por diversas razones: logrará el aumento del poder de negociación del patrono al éste conocer la estructura del actor trabajador, le permitirá diseñar un contrato colectivo más acorde a las necesidades de sus trabajadores ya que conocerá las características de los afiliados y finalmente, podrá establecer políticas que fomenten la afiliación sindical debido a que mientras mayor sea la tasa de afiliación, mayor será la probabilidad de discutir un convenio colectivo que realmente represente los intereses de todos los trabajadores de la industria.

II. MÉTODO

En la presente investigación la unidad de análisis son los trabajadores de la empresa Petróleos de Venezuela S.A., donde se incluyen todos los pertenecientes a la nómina diaria, nómina menor y nómina mayor. La población está constituida por 85.627 trabajadores; en el estudio se trabajó con toda la población sin emplear muestreo².

Las variables tomadas en cuenta para este estudio son: edad, sexo, nivel educativo, situación conyugal, nacionalidad, tipo de actividad desempeñada, tipo de nómina a la que pertenece, tipo de contrato, salario, antigüedad en el empleo, ubicación geográfica, área estratégica y afiliación sindical.

Para medir las variables se solicitó a la empresa Petróleos de Venezuela S.A. una base de datos, la cual se obtuvo en octubre de 2009.

El procesamiento de los datos incluyó un análisis descriptivo de las variables independientes y el empleo de tablas cruzadas para describir la población de trabajadores considerando su afiliación sindical y dichas variables independientes. Adicionalmente se desarrolló un estudio de correlación simple para determinar el nivel de relación de cada variable independiente sobre la variable dependiente. Finalmente se realiza un análisis de clasificación jerárquico o análisis de cluster. Este análisis consiste en clasificar una muestra de entidades en grupos, en los que los elementos constitutivos

2 Durante los años 2006-2007 en Pdvsa se dio un proceso de sustitución de patrono derivado de la migración de los trabajadores de las empresas que operaban bajo el modelo de Convenios Áreas Tradicionales (Oriente, Occidente) y Asociaciones Estratégicas en la Faja Petrolífera del Orinoco. Para efectos del estudio, este proceso de migración no genera cambios en la composición de la población pues la absorción se realizó hace tres años bajo la premisa fundamental de mantener la antigüedad de los trabajadores y otorgarles todos los beneficios asociados a trabajadores de Pdvsa, entre ellos el derecho a la afiliación sindical.

comparten características similares entre sí y disímiles del resto. Este análisis se realizó para una muestra de 12.218 trabajadores y en su desarrollo se consideraron las siguientes variables: edad, sexo, tipo de nómina, salario, antigüedad en la empresa, situación conyugal, tipo de activada y afiliación sindical.

III. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES

De la totalidad de los trabajadores de Pdvsa sólo un 20,26% se encuentra afiliado a alguna organización sindical, mientras que el 79,74% no pertenece a organizaciones de este tipo.

Tal como lo señalan algunos de los antecedentes consultados, las bajas tasas de afiliación pueden responder a aspectos de carácter estructural, entre los cuales están la heterogeneidad de la fuerza laboral y con esto el surgimiento de nuevas necesidades que el sindicato no ha sabido satisfacer, así como también los cambios en la formas de producción.

De la misma manera, características muy propias del contexto venezolano, tales como el aburguesamiento de los líderes sindicales, prácticas de corrupción, el paralelismo sindical y la polarización política que ha alcanzado al mundo del trabajo, pueden estar significando estímulos negativos en relación con la afiliación de los trabajadores a las organizaciones sindicales. Si bien debemos tener en cuenta estos aspectos de carácter estructural, es importante destacar que la decisión de afiliarse o no a un sindicato parte de la evaluación individual del trabajador sobre los beneficios y costes asociados a esto, lo que hace necesario el estudio de los llamados determinantes individuales. Esto plantea la necesidad de revisar los estímulos o motivadores reales que llevan a un trabajador a afiliarse a un sindicato. Tal como se definen las organizaciones sindicales, estas tienen como objetivo fundamental la defensa, el desarrollo y la protección de los intereses políticos, económicos y culturales de sus miembros. En este sentido, como punto de partida, es fundamental tener presente que en el caso de Pdvsa, el contrato colectivo otorga beneficios tanto a los trabajadores afiliados como a los no afiliados, lo cual puede incidir en que la afiliación sindical sea poco atractiva, en la medida en que se entiende que pueden recibir los mismos beneficios sin que signifique trabajo extra o el involucramiento con este tipo de organizaciones. Este tipo de percepción estaría asociado a una tendencia economicista del sindicato, cuyo carácter reivindicativo y de corto plazo hace que el contrato colectivo y la mejora de las condiciones salariales sea el objetivo principal del mismo.

Del mismo modo, es importante tomar en consideración que tal como establece el Convenio Colectivo Petrolero en la cláusula 44, asociada a retenciones del sindicato: “Para los efectos de esta Convención, la Federación ha fijado el uno por ciento (1%) del salario básico mensual que devengue el trabajador, como cuota sindical ordinaria. El monto de las cuotas ordinarias será destinado de la siguiente manera: el sesenta por ciento (60%) para el sindicato y el cuarenta por ciento (40%) para la Federación”;

esto puede desincentivar el deseo del individuo a afiliarse a un sindicato pues debe aportar una cuota de su salario básico mensual a este tipo de organizaciones.

Otro aspecto importante a considerar es que aunque la tasa de afiliación en Pdvsa sea un quinto de la población total de trabajadores, es significativamente mayor que la tasa de afiliación nacional que se ubica en un 14% (Lucena, 2004), esta diferencia podría deberse a algunas de las siguientes razones:

- El carácter público de Pdvsa influye en la afiliación a los sindicatos, pues tal como menciona Rodríguez (1996) el sector afecta la afiliación sindical, siendo históricamente las empresas y organismos públicos los que presentan mayor número de afiliados.
- La antigüedad de la empresa afecta de forma directa la afiliación a los sindicatos (Simón, 2003). En el caso de Pdvsa, la misma cuenta con 35 años de fundada, lo cual acrecienta la inclinación a la membresía.
- Se ha demostrado que el tamaño del establecimiento afecta la afiliación sindical, tal es el caso de España donde los centros de trabajo con más de 1000 trabajadores tienen un 17% más de propensión a la afiliación (Simón, 2003); en Pdvsa existen diversos establecimientos como las refinerías Paraguaná, El Palito y Jose que cumplen esta característica.
- En el sector informal, que en Venezuela representa el 44,28% de la población económicamente activa (Díaz y Correo, 2008), no se han dado las condiciones necesarias para la conformación de organizaciones de tipo sindical, es de esperarse que esto afecte negativamente la tasa de afiliación del país y al compararse con Pdvsa, cuya estructura es netamente asociada al sector formal, se percibe esta diferencia.

a) Afiliación sindical atendiendo al sindicato al que pertenecen los trabajadores

En Pdvsa existen 126 organizaciones sindicales con un total de 17.348 miembros distribuidos en todo el territorio nacional. El Sindicato Nacional Unitario de Trabajadores Petroleros (SINUTRAPETROL), es el más representativo, cuenta con 2.319 trabajadores, el 13,37% de los afiliados y representa los derechos de trabajadores de las áreas de Anzoátegui, Metropolitana, Apure, Barinas, Carabobo, Delta Amacuro, Falcón, Guárico, Monagas, Portuguesa, Sucre, Trujillo y Zulia.

El 7,63% de la fuerza laboral afiliada es miembro del Sindicato Unión de Obreros y Empleados Petroleros de Puerto La Cruz, perteneciente a la antigua Federación de Empleados Petroleros (FEDEPETROL). A su vez, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Petrolera y sus Similares (SINTRAIP), es el que contiene la cuarta mayoría, con un 4,50% del total de afiliados, seguido del Sindicato de Trabajadores Petroleros de Caracas, también pertenecientes a FEDEPETROL con 615 miembros, un 3,55% del total.

Por último, el Sindicato Único de Trabajadores Petroleros, Petroquímicos, Gasíferos y Conexos del Estado Falcón con 567 miembros, también se encuentra entre los más representativos, con un 3,27% de los afiliados de la industria.

b) Afiliación sindical según el área estratégica a la que pertenece el trabajador

Pdvsa desarrolla todas las actividades propias del negocio petrolero, concibiéndose como una corporación vertical integrada que engloba todos los procesos. Por motivos administrativos y de dirección la empresa separa estos procesos en tres áreas estratégicas: exploración y producción, comercio y suministro y servicios. El área de exploración y producción es considerada como el negocio medular de Pdvsa, sus esfuerzos se concentran en la ubicación y explotación de los yacimientos nacionales de petróleo y gas natural. El área de comercio y suministro tiene como objetivos garantizar el abastecimiento nacional de hidrocarburos, así como la comercialización y distribución de los mismos al mercado internacional. El área de servicios es la encargada de apoyar a la empresa en lo que respecta a la seguridad, recursos humanos, asesoramiento técnico, logística, auditoría, asuntos públicos, consultoría y logística.

La mayoría de los trabajadores de la industria se encuentran en el área de exploración y producción, representando un 58,90% de la fuerza laboral total, seguida del área de servicios con un 27,74%; la población restante se encuentra en el área de comercio y suministro con un 13,36%.

Cabe destacar que a pesar de que el área de comercio y suministro sea la menos poblada, es el área que presenta mayor proporción a la afiliación, con un total de 36,58%, dato que contrasta con el porcentaje de afiliados del área de exploración y producción, de los cuales sólo se afilia un 18,25%.

Es importante tomar en consideración que los no afiliados del área de exploración y producción conforman un 48,15% de los trabajadores de Pdvsa, estando muy cerca de representar la mitad de la fuerza laboral de la industria. Aún así, este grupo es el predominante dentro de los afiliados con un 50,15%.

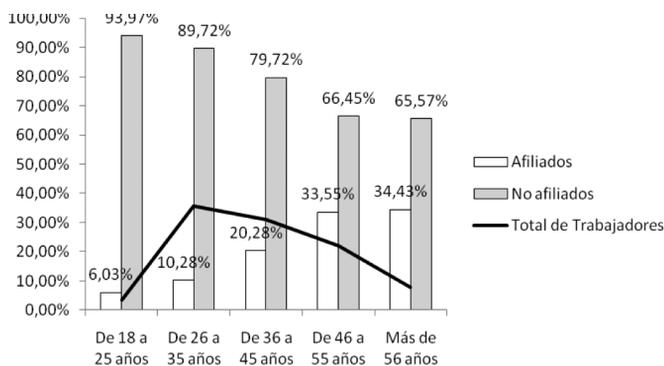
c) Afiliación sindical según el rango de edad

Los jóvenes son quienes presentan una menor tendencia a la afiliación, con un 6,03%, porcentaje que aumenta progresivamente con la edad, hasta alcanzar el grupo con mayor propensión a la afiliación con el 34,43%, conformado por los trabajadores de más de 56 años.

Los sindicatos de Pdvsa están constituidos principalmente por los trabajadores entre 46 y 55 años de edad con un 36,32% de los afiliados, seguido del grupo anterior ubicado entre los 36 y 45 años con un 31,14%, juntos representan más de la mitad de los afiliados. Esto influye en la acción sindical, pues estos individuos se caracterizan por poseer mayores responsabilidades, asociadas a la carga familiar, que los grupos jóvenes, por lo que sus esfuerzos se centrarán en reivindicaciones económicas como planes de jubilación, de vivienda, seguros de salud, entre otros.

Asimismo, es importante resaltar que de los trabajadores entre 26 y 35 años de edad un 40,24% no se encuentra afiliado a un sindicato, representando un grupo homogéneo de oportunidad para futuras afiliaciones.

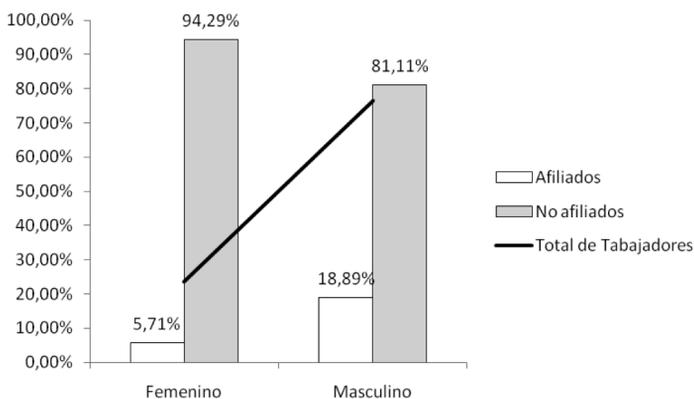
Gráfico 1. Total de trabajadores y porcentaje de afiliados y no afiliados por rango de edad



d) Afiliación sindical según el sexo

Las mujeres tienen una menor propensión a la afiliación sindical, con un 5,71%, frente al 18,89% de sindicalización de los hombres. Esta afiliación baja, para el caso de la mujer, puede deberse a diversas razones, entre ellas está que los vínculos de la mujer con el mercado de trabajo siguen siendo débiles por solaparse con sus responsabilidades en el hogar, a su vez, los sindicatos no incluyen activamente a la mujer en las estructuras sindicales (Catalano, 1993) y no se han preocupado por representarlas o incluirlas; esto hace que las mujeres no reconozcan en el sindicato una organización que pueda defender o considerar sus intereses, sino al contrario se genere rechazo o expectativas bajas en cuanto a los beneficios de su vinculación.

Gráfico 2. Total de trabajadores y porcentaje de afiliados y no afiliados por sexo



e) La afiliación sindical según la antigüedad

La mayoría de la población tiene un rango de antigüedad de 1 a 5 años en la empresa, representando el 57,15% del universo, más de la mitad de los trabajadores de la industria. Le sigue el 19,62% expresado por el rango de 6 a 9 años y va decreciendo hasta alcanzar el extremo opuesto con aquellos trabajadores con más de 36 años en la empresa, los cuales representan un 0,25% de la población.

Con respecto a esto, debemos tomar en cuenta que en el caso de Pdvsa, con motivo del paro nacional de diciembre de 2002 y enero de 2003 se realizó un despido masivo de 19.000 (Lucena, 2004) trabajadores de la empresa; esto generó un amplio número de cargos vacantes que fueron ocupados por nuevos candidatos. A su vez, Pdvsa ha experimentado diversos procesos de reestructuración durante los años 2006 y 2007, por el cambio de Convenios Áreas Tradicionales y Asociaciones Estratégicas en la Faja Petrolífera del Orinoco a las denominadas Empresas Mixtas, que a pesar de absorber a los trabajadores de las antiguas empresas también generan nuevas plazas que ocupar.

En lo que respecta a la afiliación, la tendencia a la misma aumenta con los años de antigüedad hasta alcanzar un tope máximo de 58,78% en el rango de 26 a 30 años, posteriormente desciende un poco, mas no significativamente. Esto concuerda con los estudios de Marshall y Perelman (2004) y Brook (2002) quienes demostraron que el porcentaje de afiliados en aquellos trabajadores con menos de 1 año en la empresa es menor y aumenta con los años de servicio.

f) La afiliación sindical según el tipo de contrato

Las personas bajo modalidad de contrato indeterminado presentan una afiliación mayor, de 21,49%, dato muy cercano a la tasa de afiliación sindical de la empresa (20,26%), mientras que las personas con contrato determinado se afilian en un 1,83% de los casos.

La casi ausencia de trabajadores a tiempo determinado se debe a que este tipo de contrato está asociado a la precariedad del trabajo y tal como expone Simón (2003) existe una relación inversa entre la afiliación sindical y condiciones inestables, como empleo a tiempo parcial y duración determinada del contrato de trabajo (ver Gráfico 3).

g) Afiliación sindical según el Estado de Venezuela en el que se encuentra el sitio de trabajo

Con respecto a la ubicación geográfica, los antecedentes señalan que existe poca relación entre esta variable y la afiliación o no a organizaciones sindicales. En el caso de Hirsch (1980) los resultados de su estudio arrojan que esta variable tiene poco efecto comparada con otros determinantes. A su vez, Rodríguez (1996) señala que existe una controversia en cuanto a si hay mayor predisposición a la afiliación sindical en las zonas

urbanas que en las rurales. Deery y De Cieri (1991, c.p Rodríguez, 1996) no encontraron una relación entre ambas variables mientras que Green (1990, c.p. Rodríguez, 1996) concluyó que la sindicalización es mayor en las zonas urbanas si el trabajo es no manual, pero no observó una relación significativa en lo que respecta al trabajo manual.

Consideramos que es una variable a tomar en cuenta, debido a que Pdvsa, al ser una empresa nacional, nos permite comprobar si bajo una misma razón social, el estado o área geográfica administrativa donde se desempeña el trabajador tiene algún tipo de influencia.

El estado venezolano con mayor número de trabajadores es Zulia con 32.666 (38,48%), a éste le sigue Anzoátegui con 21.969 (25,88%), por lo que juntos conforman el 64,36% de la fuerza laboral total. Esto se debe principalmente a que en estos estados se encuentran ubicados importantes yacimientos petroleros así como plantas de refinación (ver Gráfico 4).

Gráfico 3. Total de trabajadores y porcentaje de afiliados y no afiliados por tipo de contrato

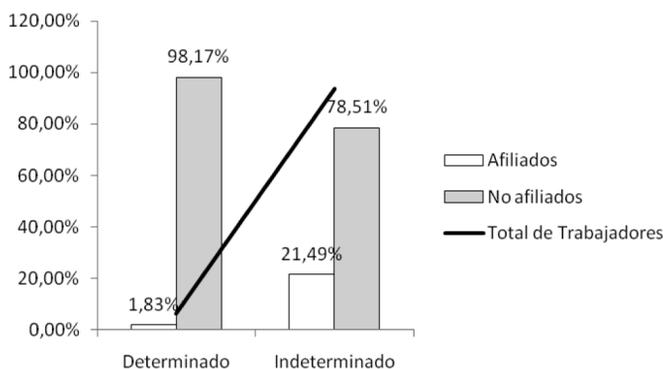
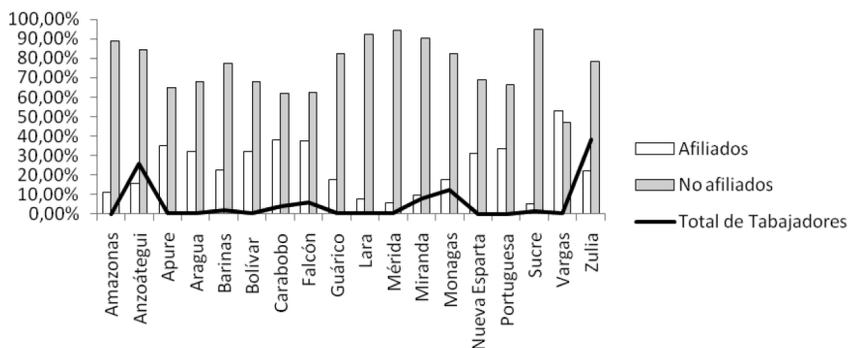


Gráfico 4. Total de trabajadores y porcentaje de afiliados y no afiliados por estado



En cuanto a la proporción entre afiliados y no afiliados, el estado Vargas es el que tiene una mayor propensión a la afiliación pues de un total de 140 trabajadores, 74 se encuentran afiliados a algún tipo de organización sindical. Es importante destacar que la totalidad de los trabajadores asignados al estado Vargas, pertenecen al área estratégica de comercio y suministro.

A este le sigue el estado Carabobo con 37,98%, sin embargo, se debe tomar en cuenta que en este estado se encuentra la Refinería El Palito, en cuyo establecimiento laboran más de 1.000 trabajadores, por tanto, puede que esta sea la variable que afecte la afiliación, más que la propia ubicación geográfica. Este hecho se replica en el estado Falcón con 37,33% de propensión a la afiliación, en donde se encuentra la Refinería de Paraguaná con los complejos principales Amuay y Cardón en los que también laboran más de 1.000 trabajadores. El estado con menor propensión a la afiliación es el estado Sucre con 5,07% y puede deberse a que muchas de las operaciones asociadas a esta área geográfica son costa afuera en pozos de extracción de gas en el mar, actividades que por sus características podrían estar influyendo en una menor propensión a la afiliación.

h) Afiliación sindical según el tipo de actividad desarrollada por el trabajador

Los trabajadores manuales presentan una mayor inclinación a la afiliación sindical, ya que el 31,38% se encuentran sindicalizados, mientras que sólo el 11,46% de los trabajadores que realizan actividades fundamentalmente intelectuales lo están. Tal como explica Simón (2003), esto puede deberse a que los trabajadores que realizan actividades manuales, por estar expuestos a mayores riesgos laborales, tienden a una mayor sindicalización (ver Gráfico 5).

Por otro lado, Iturraspe (1999) expone que los trabajadores altamente calificados sienten una mayor identificación con los intereses del patrono y suele vincularse a la empresa de forma individualista, distanciándolo de las formas de acción tradicionales de los sindicatos. Tendencia apoyada por Hirsh (1980) quien afirma que las tasas de sindicalización tienen una relación inversa con el porcentaje de trabajadores de cuello blanco.

A su vez, vale la pena resaltar que los trabajadores de cuello blanco tienen un mayor salario, un mayor nivel educativo y mayores oportunidades de trabajo, variables que también condicionan la propensión a la afiliación sindical de forma negativa.

i) Afiliación sindical según el rango salarial

La relación entre grado salarial y afiliación sindical es inversamente proporcional. A menor rango salarial mayor propensión a la afiliación. Esto puede deberse principalmente a que las personas con rangos salariales menores utilizan al sindicato como una vía para alcanzar mayores remuneraciones y mejores condiciones de trabajo, mientras que las personas que perciben más de 9 salarios

mínimos poseen mayor identificación con los intereses del patrono y por tanto no se afilian a organizaciones de trabajadores.

Con respecto a la composición de los sindicatos un importante 87,57% de los afiliados se encuentran en el más bajo de los rangos salariales, esto puede incrementar la tendencia economicista del sindicato pues probablemente la mayoría de sus miembros aboguen por mejoras salariales.

En el caso de los no afiliados el 24,45% está representado por los trabajadores que perciben entre 3 y 6 salarios mínimos, esto representa un área de oportunidad de captación de afiliados así como también de renovación para el sindicato (ver Gráfico 6).

Gráfico 5. Total de trabajadores y porcentaje de afiliados y no afiliados por tipo de actividad

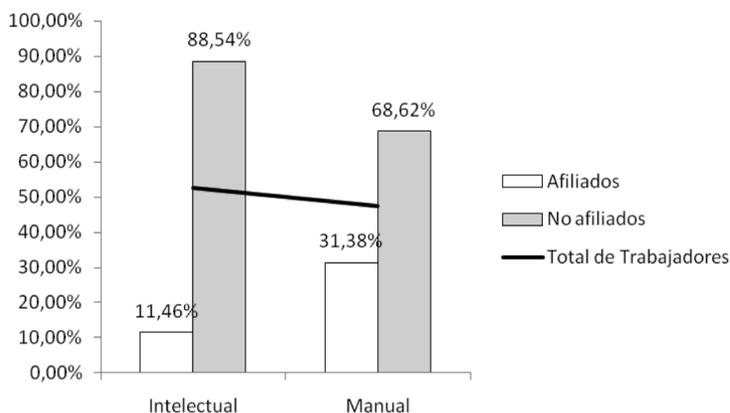
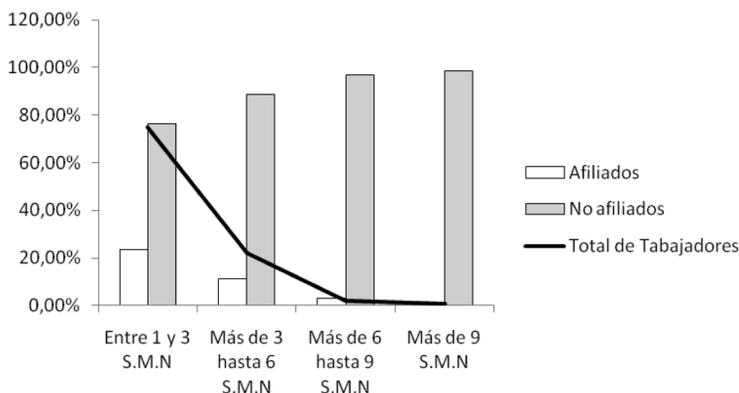


Gráfico 6. Total de trabajadores y porcentaje de afiliados y no afiliados por rango salarial

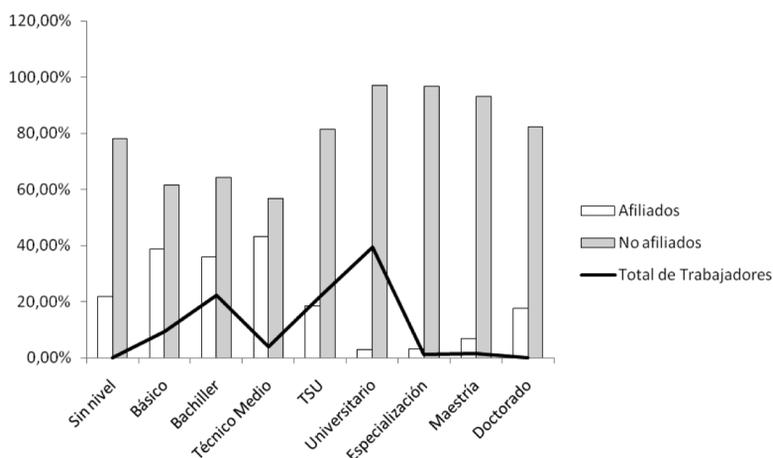


j) Afiliación sindical según el nivel educativo

En cuanto a la afiliación sindical dentro del nivel educativo, los que más se afilian son los técnicos medios (43,12%), seguidos por los que poseen un nivel básico de estudios (38,57%) y los bachilleres con un porcentaje muy similar (35,88%). Los que tienen menor propensión a la afiliación son los universitarios con un 3,00%, a pesar de ser el grupo más representativo en la empresa, considerando sólo los casos para los cuales se posee información sobre esta variable.

Las organizaciones sindicales están compuestas, según la muestra, por 42,67% de bachilleres, técnico superiores con un 21,70% y trabajadores con nivel básico con un 19,04%, el resto de los afiliados se encuentran ubicados en los niveles restantes.

Gráfico 7. Total de trabajadores y porcentaje de afiliados y no afiliados por nivel educativo



k) Afiliación sindical según el tipo de nómina

Dentro de Pdvs, existe una clasificación interna sobre el tipo de nómina. Esta clasificación fue tomada en cuenta en el presente estudio a efectos de conocer si tiene algún tipo de influencia en la afiliación sindical pues homogeniza a los actores y los agrupa en tres categorías principales:

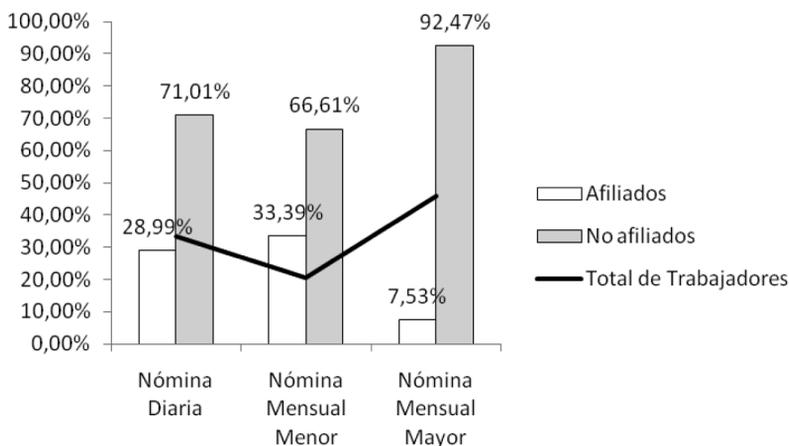
- Los trabajadores de nómina diaria son aquellos que ejecutan determinados puestos u oficios, cuya remuneración es percibida semanalmente.
- Los trabajadores de nómina mensual menor son aquellos que ejecutan actividades no reguladas por la nómina diaria ni la nómina mayor y perciben una remuneración mensualmente.

- Y finalmente, los trabajadores de nómina mayor son aquellos que se le aplican una serie de beneficios, procedimientos y condiciones fundamentadas en una normativa distinta a la convención colectiva. Es decir, manejan un contrato de tipo individual.

Esto nos indica que la mayoría de los trabajadores de la industria petrolera poseen contratos de tipo individual y no perciben los beneficios asociados al convenio colectivo petrolero; esto, por supuesto, le resta importancia a la principal herramienta que tienen los sindicatos para lograr aumentar la afiliación sindical, que es la negociación colectiva y los posteriores beneficios otorgados por la misma.

A pesar de representar la mayoría de la población, la nómina mensual mayor es la que tiene menor propensión a sindicalizarse con un 7,53%, mientras que la nómina con mayor propensión a afiliarse es la nómina mensual menor con un 33,39%.

Gráfico 8. Total de trabajadores y porcentaje de afiliados y no afiliados por tipo de nómina



l) Afiliación sindical según la situación conyugal

Las personas que tienen una pareja (casados y concubinos), son los que más se afilian con un 21,81%, los viudos son los que le siguen con un 16,13%, mientras que de los divorciados sólo el 3,63% están afiliados. Los solteros tienen una propensión a la afiliación baja, de 6,54%.

m) Relación entre las variables independientes y la afiliación sindical (análisis correlacional)

Las correlaciones de rango salarial (-0,146), área estratégica (-0,132), tipo de contrato (0,118), sexo (0,153) y nacionalidad (0,004) arrojan correlaciones muy bajas con la afiliación sindical. En cuanto a la dirección de la correlación las variables rango de salario y área estratégica presentan una relación inversa con respecto a la variable dependiente. Por el contrario, el resto de las variables presentan una relación directa o positiva.

Las variables de edad (0,242), rango de edad (0,236), tipo de nómina (0,247), nivel educativo (-0,366) y tipo de actividad (0,245) presentan una relación baja con la variable dependiente. En este caso, nivel educativo es la variable que presenta una relación inversa; mientras que la edad, el rango de edad, el tipo de nómina y el tipo de actividad presentan relaciones directas.

Por otro lado, las variables de antigüedad (0,425) y rango de antigüedad (0,408) están correlacionadas de forma moderada y positiva con la afiliación sindical. Esta variable es la que presenta mayor relación con respecto a la afiliación sindical. Mientras más años tenga un trabajador dentro de la empresa mucho mayor será su propensión a la afiliación (Marshall y Groisman, 2005; Marshall y Perelman, 2004), ya que como se mencionó anteriormente los trabajadores se sienten más compenetrados entre ellos y el lugar de trabajo.

Es importante tomar en consideración que la afiliación sindical está determinada por múltiples factores, incluso cuando se trata de aquellos con carácter individual, de modo que es de esperar que no sea explicada en niveles altos por una sola de las variables.

n) Perfiles de los trabajadores de Pdvsa (análisis de clusters)

Luego de observar el comportamiento de la variable afiliación sindical con respecto a cada una de las variables independientes, se consideró pertinente realizar un análisis de clusters, cuyo objetivo es efectuar clasificaciones o construir tipologías a partir de las variables consideradas. Para este análisis se tomó una muestra aleatoria de los datos, considerando 12.218 casos, aproximadamente un 15% de la población.

Para construir las dimensiones bajo las cuales se agruparon las variables se tomaron en cuenta el tipo de actividad, la antigüedad, el nivel de ingreso y el estatus de afiliación de los trabajadores. Las tres primeras variables se tomaron en cuenta pues eran de tipo continuas y generaban grupos más representativos por tratarse de variables que se distribuyen de forma cercana a la normalidad. La variable estatus de afiliación fue incluida por ser la variable central de nuestro estudio.

Luego de construir las dimensiones se realizaron cruces de tablas con las siguientes variables: tipo de nómina, edad, rango salarial, rango de antigüedad, afiliación sindical, estado civil, sexo y actividad. Las variables que no se consideraron fueron: nivel educativo, por no contar con una muestra representativa; área estratégica, por tener una correlación baja con respecto a la afiliación; nacionalidad y tipo de contrato, ya que prácticamente la totalidad de los trabajadores se agrupan en una de las dos categorías de respuesta de cada una de estas variables.

Al realizar este cruce de tablas, se pudieron identificar 5 tipologías principales:

- Grupo 1. Trabajadores emergentes: representa el 54% de la muestra, se trata de trabajadores pertenecientes a la nómina diaria (49%) o nómina mensual mayor (31%), que tienen entre 26 y 45 años (78%), que ganan entre 1 y 3 salarios mínimos (99%), con antigüedad hasta 5 años (92%) que no tienden a estar afiliados a alguna organización sindical (83%), en el mayor de los casos solteros (57%), de sexo masculino (79%) y dedicados principalmente a actividades de tipo manual (60%).
- Grupo 2. Trabajadores desencantados: representa el 15% de la muestra, está conformado por trabajadores pertenecientes a la nómina mensual mayor (44%) o nómina mensual menor (29%), que tienen entre 26 y 55 años (92%), cuyo ingreso oscila entre 1 y 3 salarios mínimos (93%), que tienen más de 6 años en la empresa (100%), que no se afilian a algún sindicato (100%), en su mayoría casados (61%), de sexo masculino (82%) y pueden desempeñar actividades manuales (53%) o intelectuales (47%).
- Grupo 3. Trabajadores novatos no interesados: representa el 13% de la muestra, son trabajadores de la nómina mensual mayor (100%), cuya edad oscila entre 26 y 55 años (94%), que perciben más de 3 salarios mínimos mensuales, que tienen entre 1 y 10 años de antigüedad en la empresa, que no se afilian a organizaciones sindicales (100%), que pueden estar casados (45%) o solteros (50%), en su mayoría hombres (54%) sin embargo, hay un importante número de mujeres (46%) y se dedican a actividades de tipo intelectual (100%).
- Grupo 4. Trabajadores sindicalistas por excelencia: representa el 10% de la muestra, se encuentran trabajadores pertenecientes a la nómina mensual menor (47%) y nómina diaria (43%), entre 36 y 65 años (96%), que en su mayoría percibe entre 1 y 3 salarios mínimos (94%), que tienen más de 10 años en la empresa (99%), que se afilian a los sindicatos (100%), casados o en concubinato (79%), de sexo masculino (94%) y que se dedican a actividades manuales (76%).
- Grupo 5. Trabajadores veteranos no interesados: representa el 8% de la muestra, son los trabajadores pertenecientes a la nómina mensual mayor (100%), cuya edad oscila entre 46 y 65 años (82%), que perciben más de 3 salarios mínimos (100%), con antigüedad mayor a 10 años (100%), que

no tienden a afiliarse a los sindicatos (78%), en su mayoría casados (66%), de sexo masculino (65%) aunque tiene un porcentaje representativo de mujeres (35%) y dedicados a actividades de tipo intelectual (100%).

El grupo 1 es considerado como emergente por su edad, la condición de solteros y su poca antigüedad en la organización. El mismo cumple con muchos rasgos propios de quienes tienden a afiliarse a organizaciones sindicales, sin embargo no están afiliados en su mayoría quizás por no tener credibilidad o confianza en organizaciones de este tipo o por su poca antigüedad, que como se pudo apreciar en el análisis correlacional, es la variable que presenta una mayor relación con la afiliación. Según la muestra, los trabajadores emergentes representan un poco más de la mitad de la muestra (54%) por lo que es fundamental que las organizaciones sindicales los tomen en consideración al momento de dirigir estrategias de afiliación. Podría ser un grupo a la espera de una transformación.

El grupo 2 es un grupo desencantado. A pesar de tener más antigüedad y estar casados no se afilian a las organizaciones sindicales. Esta no afiliación podría responder a malas experiencias pasadas con este tipo de organizaciones o a la no identificación con sus objetivos, lo que especialmente sucede para aquellos que forman parte de la nómina mayor y realizan trabajo intelectual. Los mismos constituyen un grupo al que los sindicatos no han podido llegar adecuadamente, por falta de una estrategia de representación o peor aún, como se menciona, es un grupo que se ha frustrado y al que puede ser todavía más difícil llegar.

El grupo 3 es un grupo de novatos no interesados, el tipo de trabajo que realizan y su nivel de ingresos les hace manejar individualmente sus relaciones laborales, sin percibir la necesidad de afiliarse a un ente colectivo.

El grupo 4 es en esencia el grupo de los sindicalistas, sus rasgos socio-laborales son los propios de quienes en la actualidad deciden afiliarse a un sindicato. Constituye un grupo al que el sindicato ha llegado con mayor facilidad y que decide afiliarse en búsqueda de una mayor estabilidad, lo cual perciben como necesario.

El grupo 5 es de veteranos no interesados, se parece mucho al grupo 3, sólo que aquí hay gente de más antigüedad y más madura en términos de situación conyugal, a su vez su nivel de ingreso y el tipo de trabajo que realizan sugiere que son empleados que manejan su contrato de forma individual y no apelan a la seguridad colectiva.

Si se ubica en las tipologías la variable dependiente del estudio, la afiliación sindical, se puede observar que de los cinco perfiles, sólo el grupo 4 agrupa a los trabajadores que pertenecen a un sindicato. Por lo que se puede concluir que los miembros de las organizaciones sindicales de Pdvsa son sumamente homogéneos y comparten intereses y necesidades muy similares. Esta uniformidad dentro de los sindicatos puede fomentar el sentido de pertenencia y solidaridad dentro de sus miembros, sin embargo puede ser el reflejo de los pocos estímulos de la mayoría de los trabajadores, los cuales no se sienten representados por los mismos.

IV. REFERENCIAS

- BROOK, Keith (2002) *Trade union membership; an analysis of data from the autumn 2001 LFS*. Recuperado el 10 de mayo en, <http://www.berr.gov.uk/files/file12445.pdf>
- CANDIA, Jose Miguel (1996). Empleo precario y conflicto social ¿nuevas formas de organización social? *Nueva Sociedad*, n°142, páginas 55-64. Recuperado el 11 de octubre de 2007 en http://www.nuso.org/upload/articulos/2485_1.pdf
- CATALANO, Ana. (1993). *La Crisis de la representación en los sindicatos. Del esencialismo de clase a la función comunicativa*. Recuperado el 10 de junio de 2009 de: http://www.nuso.org/upload/articulos/2227_1.pdf
- DATE, C.J (2001). Introducción a los sistemas de bases de datos. Recuperado el 13 de julio de 2009, de: http://books.google.co.ve/books?hl=es&lr=&id=Vhum351TK8C&oi=fnd&pg=PA1&dq=Base+de+Datos&ots=fwKaQXh97h&sig=-Dh982wCZbeFLjYIXqjv_PosAqs
- DÍAZ, Rolando (2000). Sindicatos y nuevos escenarios políticos en Venezuela. *Nueva Sociedad*, 169, pp 153-161. Recuperado el 10 de octubre de 2007 en http://64.233.179.104/scholar?hl=es&lr=&q=cache:Yy3wajVqGOAJ:www.nuevasoc.org.ve/upload/anexos/foro_364.pdf+sindicatos+en+Venezuela
- DÍAZ, William y CORREDOR, Melvy. Evolución de la economía informal en Venezuela. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, N° 105, noviembre 2008 en <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/ve/>
- ESQUINCA, Marco y MELGOZA, Javier (2006). *La afiliación sindical y premio salarial en México*. Recuperado el 15 de mayo de 2009 en, <http://docencia.izt.uam.mx /egt/publicaciones/libros/actlst06/4de4.pdf>
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. *Trade Union Membership 2003-2008*. Recuperado el 22 de abril de 2010 en, <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0904019s/tn0904019s.pdf>
- FREEMAN, Richard y MEDOFF, James (s/f). *What Unions Do?* Recuperado el 11 de junio de 2009 en, http://www.uschinalabor.org/docs%5CWhat%20Do%20Unions%20Do_E.pdf
- GATICA, Ignacio. (2002). *Desafíos de la democracia sindical: el caso del SITUAM*. Recuperado el 10 de junio de 2009 de: <http://www.doaj.org/doaj?func=abstract&id=156628>
- GRAJALES, Tevni. (s/f). *Correlación y regresión lineal múltiple*. Recuperado el 19 de julio de 2009 de: <http://tgrajales.net/corregmul.pdf>
- JACKSON, Andrew (s/f). *Solidarity forever? An analysis of changes in union density*. Recuperado el 15 de mayo de 2009 en, <http://www.justlabour.yorku.ca/volume4/pdfs/jackson.pdf>
- JÓDAR, Pere; ORTÍZ, Luís; MARTÍN, Joel; MARTÍN, Antonio; ALÓS, Ramón (2004). Los perfiles de la afiliación. Una propuesta metodológica a partir de un estudio CCOO en Cataluña. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 22, N° 2 pp. 35-61.
- HIRSCH, Barry (1980). *The Determinants of Unionization: An Analysis of Interarea Differences*. Recuperado el 20 de marzo de 2009, en http://www2.gsu.edu/~ecobth/ILRR_Determinants_of_Unionization_Jan80.pdf
- IRANZO, Consuelo y PATRUYO, Thanalí (2001). Consecuencias de la Reestructuración Económica y Política en el Sindicalismo Venezolano. *Cuadernos Cendes*, Año 18. N° 47 pp. 233-272.

- ITURRASPE, Francisco (1999). *Desarrollo y Crisis del Movimiento Sindical* (Tercera edición) Caracas: Universidad Central de Venezuela.
- LALANDER, Rickard (2006). Reseña de los Partidos Políticos Venezolanos en el Siglo XXI de José E. Molina y Ángel Álvarez. *Espacio Abierto*. Año/vol. 15 N° 004, pp. 825-832.
- LINARES, Judith (2006). Cambios en las relaciones laborales y nuevas formas de organización. *Gaceta Laboral*, p.216-231. Recuperado el 11 de octubre de 2007 en <http://www2.scielo.org.ve/scielo.php>.
- LUCENA, Héctor (2005). *La crisis política en Venezuela: repercusiones y respuestas del movimiento sindical*. Recuperado el 21 de abril de 2009 en, <http://bibliotecavirtual.clasco.org.ar/ar/libros/grupos/sindi/lucena.pdf>.
- LUCENA, Héctor (2006). *Las transformaciones de las Relaciones de Trabajo y los desafíos que plantea a los administradores de justicia*. Recuperado el 11 de octubre de 2007 en http://www.eft.org.ar/pdf/eft2006_19pp35-52.pdf.
- LUCENA, Héctor (2007). *Lo laboral en tiempos de transición*. Valencia: Universidad de Carabobo.
- LUCENA, Héctor (2004). *Relaciones de Trabajo en el Nuevo Siglo* (Segunda edición). Caracas: Fondo Editorial Tropykos, Segunda Edición.
- MARSHALL, Adriana y GROISMAN, Fernando (2005). *Sindicalización en la Argentina: Análisis desde la perspectiva de los determinantes de la afiliación individual*. Recuperado el 20 de marzo de 2009, en <http://www.aset.org.ar/congresos/7/07004.pdf>.
- MARSHALL, Adriana y PERLMAN, Laura (2004). *Sindicalización: Incentivos en la normativa sociolaboral*. Recuperado el 22 de marzo de 2009, en http://www.ides.org.ar/shared/doc/pdf/cuadernos/Cuaderno4_Marshall_Perelman.pdf
- MORAL, Irene (s/f). *Medidas de asociación*. Recuperado el 21 de septiembre de 2010, de: <http://www.seden.org/files/13-CAP%2013.pdf>
- NEGRÍN, Sabrina y OMAÑA, Nestor (2007). *Perfil del dirigente sindical de laS principales centrales y federaciones de trabajadores de Venezuela*. Tesis de grado inédita, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Observatorio del Derecho Social (s/f). *La participación de las asociaciones sindicales afiliadas a la central de los trabajadores argentinos en la estructura de la negociación colectiva*. Recuperado el 14 de mayo de 2009 en, http://www.cta.org.ar/base/IMG/pdf/Observatorio_del_Derecho_Social_-_La_participacion_de_los_Sindicatos_afiliados_a_la_CTA_en_la_Estructura_de_la_Negociacion_Colectiva.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2005). *Sindicato*. Recuperado el 11 de junio de 2009 en, <http://www.ilo.org/public/libdoc/ILOThesaurus/spanish/tr288.htm>.
- RODRÍGUEZ G. César (1996). *Determinantes de la afiliación sindical en España*. Recuperado el 20 de marzo de 2009, http://www.cervantesvirtual.com/servlet/SirveObras/ffgs/12371420801234841865624/201981_0037.pdf.
- SATURNO, Gustavo (s/f). *Guía del Derecho Colectivo del Trabajo*. Documento no publicado.
- SCHMITT, John (2008). *Sindicatos y movilidad ascendente para trabajadores hispanos*. Recuperado el 13 de mayo de 2009 en, http://www.cepr.net/documents/publications/latino_union_sp_2008_09.pdf
- SENÉN, Cecilia, TRAJEMBERG, David y MEDWID, Bárbara (2010). Tendencias actuales de la afiliación sindical en Argentina: evidencias de una encuesta a empresas. *Revue Trimestrielle Relations Industrielles*. N° 65-1. pp. 30-51
- SIMÓN, Hipólito (2003). ¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España? *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, p. 69-88. Madrid: Maximino Carpio García.

- URQUIJO, José I. (2004). *Teoría de las relaciones sindicato-gerenciales*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- URQUIJO, José I. (2005). *Teoría de las relaciones industriales de cara al siglo XXI*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- VALDIVIA, Daney (2007). *Tipos de contrato, estructura productiva, grado de informalidad y sindicalismo en algunos países de América, Europa y Asia*. Recuperado el 14 de mayo de 2009 en; <http://www.trabajoyequidad.cl/documentos/temp/contratoyproductividad.pdf>
- VELÁZQUEZ, Francisco (1978). *Diccionario Laboral*. Puerto Rico.: Master Typesetting of P.R., Inc.
- VITALE, Luis (1981). *Notas para una historia del movimiento obrero*. Recuperado el 25 de abril de 2009 en, http://mazinger.sisib.uchile.cl/repositorio/lb/filosofia_y_humanidades/vitale/obras/sys/aaml/1.pdf
- VILLASMIL, Humberto (2003). *Fundamentos de Derecho Sindical Venezolano*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- WACHENDORFER, Achim. (1990). *Sindicalismo latinoamericano, un futuro incierto*.