

**PROYECTO DE EDUCACIÓN SINDICAL: UN PROCESO DE EDUCACIÓN DESDE
SINTRADIVERCITY. FORMACIÓN POLÍTICA, EMPODERAMIENTO Y NUEVA ÉTICA SINDICAL**

CESAR DAVID CASTRO QUIÑONES

**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
BOGOTÁ, D.C.
2013**

**PROYECTO DE EDUCACIÓN SINDICAL: UN PROCESO DE EDUCACIÓN DESDE
SINTRADIVERCITY. FORMACIÓN POLÍTICA, EMPODERAMIENTO Y NUEVA ÉTICA SINDICAL**

CESAR DAVID CASTRO QUIÑONES

**Trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Educación Básica con
Énfasis en Ciencias Sociales**

**Tutor
JUAN CARLOS TORRES AZOCAR**

**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
BOGOTÁ, D.C.
2013**

 UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL <i>Formación de ciudadanos</i>	FORMATO RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE	
Código: FOR020GIB	Versión: 01	
Fecha de Aprobación: 10-10-2012	Página 3 de 137	

1. Información General	
Tipo de documento	Trabajo de Grado
Acceso al documento	Universidad Pedagógica Nacional. Biblioteca Central
Título del documento	Proyecto de educación sindical: Un proceso de educación desde Sintradivercity. Formación política, empoderamiento y nueva ética sindical.
Autor(es)	CASTRO QUIÑONES, Cesar David
Director	TORRES AZOCAR, Juan Carlos
Publicación	Bogotá D.C., 2013. Páginas 138
Unidad Patrocinante	Universidad Pedagógica Nacional UPN
Palabras Claves	Educación sindical, Formación política, conciencia crítica, ética sindical, democracia directa, empoderamiento en condiciones de igualdad, participación, organización, sindicatos.

2. Descripción
Desde la línea de investigación de Educación en valores, convivencia y formación ciudadana, que hace parte de la Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Ciencias Sociales, se elabora un trabajo de grado que se propone llevar a cabo un proceso de formación sindical donde se reflexiona sobre la práctica pedagógica al interior de Sintradivercity, la reflexión central de este trabajo gira en torno al empoderamiento de los(as) sujetos(as) sindicalizados(as) y la construcción colectiva de conocimiento fundamentada en el diálogo, como una posibilidad de lograr la apropiación y el empoderamiento de cada afiliada(o) para la transformación de sus prácticas laborales desde la cotidianidad.

3. Fuentes
Las fuentes consultadas tienen en cuenta el Marco Contextual (condiciones de trabajo, estructura interna de la empresa, formas de contratación, caracterización de los(as) sujetos(as) antecedentes y fundación del sindicato), Marco Conceptual (formación política, conciencia crítica, identidad y ética sindical); y por último el Diseño Metodológico (Construcción colectiva de conocimiento, enfoques curriculares, Investigación Acción Participativa, Hermenéutica de la Educación). En total se citan 31 fuentes, entre las cuales se encuentran libros, revistas, páginas web, revistas electrónicas, entre otros. Algunos de los autores más destacados para este proyecto son: Paulo Freire, Alfonso Torres, Julio Godio, Joseph Tischner, entre otros. También deben tenerse en cuenta las fuentes surgidas en la investigación, como son encuestas, entrevistas, observaciones y testimonios experienciales.

4. Contenidos
La propuesta investigativa se basa en la problematización de la formación política, el empoderamiento de los(as) sujetos(as) y la ética sindical en el contexto de la fundación de un sindicato de empresa o primer grado. Esto se realiza con el objetivo central de generar un proceso de educación sindical centrado en los(as) afiliados(as), que permita el fortalecimiento de las acciones emprendidas por Sintradivercity (Capítulos 1 y 2); el diseño metodológico de la propuesta tiene como fundamento la Investigación Acción Participativa, donde el papel del diálogo y la construcción colectiva de conocimiento soportan la propuesta de intervención, además, la hermenéutica de la educación constituye su horizonte pedagógico; (Capítulo 3). En el capítulo 4 y 5 encontramos el desarrollo de la propuesta de educación sindical y, la

sistematización de dicha propuesta reflexionando sobre las experiencias de las personas que participaron en el proyecto de intervención.

5. Metodología

La investigación requirió de la revisión documental de libros, revistas, documentos de la empresa, páginas web, entre otros. La caracterización de la población con la cual se llevó a cabo el proyecto se desarrolló a través de encuestas, entrevistas, documentos corporativos, testimonios y diarios de campo. Para la intervención pedagógica se elaboraron y se dialogaron las unidades de trabajo consignadas en una cartilla que orientaron el proceso educativo; luego se dio paso al análisis de los resultados de las reflexiones de la cartilla para determinar los alcances de los talleres realizados y su incidencia en la práctica cotidiana de las(os) trabajadoras(es). Finalmente se sistematiza toda la experiencia obteniendo una producción textual.

6. Conclusiones

el desarrollo de un proceso de formación política para los(as) trabajadores(as) de un sindicato de base se puede lograr siempre y cuando se establezcan dinámicas que relacionen las condiciones de vida de cada trabajadora(or) y las necesidades colectivas de un grupo trabajadores(as); teniendo en cuenta que la acción de los sindicatos requiere de una amplia participación de sus bases y de la superación de la resistencia que las empresas generan para evitar el crecimiento de dicha acción, es preciso aclarar que por sobre las dificultades se estableció un referente organizativo que empieza a fortalecer el tejido social de las personas que trabajan en Divercity, sobre todo en la base sindical. Por último es necesario reconocer que la formación sindical tiene altos compromisos éticos, lo cual crea una conexión con la labor docente, pues establece relaciones de horizontalidad con los participantes en los espacios educativos y determinan como piedra angular el diálogo para una posible construcción colectiva de conocimiento.

Elaborado por:	CASTRO QUIÑONES, Cesar David
Revisado por:	TORRES AZOCAR, Juan Carlos

Fecha de elaboración del Resumen:	30	07	2013
--	----	----	------

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	7
1. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LOS(AS) SUJETOS(AS).....	10
1.1 Sobre el contexto y las condiciones de trabajo.....	10
1.2 Sobre los sujetos y sujetas.....	21
1.3 Sobre la Organización Sindical.....	25
2. SITUACION PROBLEMÁTICA Y ABORDAJE TEORICO Y METODOLÓGICO.....	34
2.1 Situación Problemática.....	34
2.2 Abordaje Teórico y Metodológico.....	39
3. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA.....	57
3.1 Trabajo – Organización – Educación: propuestas educativas para los sindicatos.....	58
3.2 Reflexiones sobre algunos métodos de educación en los sindicatos:.....	60
3.3 Sintradiversity: la juventud sindicalizada presenta su propuesta.....	64
3.4 Consideraciones metodológicas: la IAP como método de investigación consecuente.....	74
3.5 HORIZONTE PEDAGOGICO.....	77
4. CARTILLA DE EDUCACIÓN SINDICAL “SINTRADIVERSITY”.....	81
4.1 UNIDAD DE TRABAJO NO. 1.....	81
4.2 UNIDAD DE TRABAJO NO. 2.....	83
4.3 UNIDAD DE TRABAJO NO. 3.....	85
5. DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE EDUCACIÓN SINDICAL EN SINTRADIVERSITY.....	88
5.1 La formación y la acción sindical, aprendiendo hacemos.....	88

5.2 Mujeres y hombres asumen responsabilidades en el sindicato: nos empoderamos y actuamos.....	96
5.3 Clientelismo, corrupción, burocracia y consumismo: re-estableciendo las relaciones humanas en Divercity.....	102
5.4 Consideraciones finales del equipo de educación sindical.....	106
6. SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA.....	109
6.1 Participación política de los(as) trabajadores(as).....	109
6.2 Empoderamiento en condiciones de igualdad.....	110
6.3 Nuestra nueva ética sindical.....	112
6.4 Reflexión Formativa: Encuentros y desencuentros.....	113
7. BIBLIOGRAFÍA.....	115
8. CIBERGRAFÍA.....	117
9. ANEXOS.....	118

INTRODUCCIÓN:

El presente trabajo se encuentra ubicado en el marco del contexto social y sindical actual, tiene como objetivo central reflexionar sobre las prácticas educativas en el mundo sindical y sobre la organización en sindicatos como una manera consecuente de transformar las condiciones que generan explotación para los(as) trabajadores(as).

Esta propuesta organizativa y educativa nace con la intención de responder a los desafíos que afronta actualmente la educación sindical y los problemas con los que sobreviven las bases de muchos sindicatos en Colombia; en este sentido comprendimos que no era suficiente fundar la organización sindical, o fortalecer los “cuadros directivos” que funcionaran como elementos orientadores de la acción sindical, o poner en marcha las acciones técnico-jurídicas tradicionales para afrontar la resistencia de la empresa; concretamente decidimos atender un problema más profundo en la organización, nos propusimos generar una acción educativa-organizativa que permitiera alcanzar el empoderamiento de cada afiliado(a) para asumir por un lado, cargos directivos en el sindicato y por otro lado, lograr que cada participante llevara a los espacios cotidianos de su vida las herramientas organizativas adquiridas en la experiencia sindical.

Ahora bien, este proceso de intervención educativa se desarrolló al interior del Sindicato Nacional de Trabajadores de Divercity –Sintradivercity-, organización la cual representa a los(as) trabajadores(as) de Divercity además, nuestra propuesta educativa se dirigió a la base y la Junta Directiva de nuestro sindicato.

Esta propuesta de intervención fue, una experiencia colectiva del sindicato de empresa que se fundamentó en una estrategia amplia y pluralista, donde nos valimos de las estrategias de la Investigación Acción Participativa como metodología para constituir un proceso auténticamente participativo y democrático; en este sentido, se utilizaron diarios de campo, entrevistas, encuestas, entre otros, como herramientas metodológicas para la elaboración de los talleres y la posterior sistematización de la experiencia.

La elaboración y el desarrollo de esta propuesta educativa se materializó de manera casi paralela a la fundación de nuestro sindicato pues, la intención por estructurar una propuesta de educación sindical se encontraba orientada a generar espacios de formación y concientización mientras se desarrollaban las actividades de organización y movilización de nuestro sindicato.

Las actividades planteadas tienen como referente a los sujetos(as) sindicalizados(as) ya que la fortaleza de Sintradivercity se evidenció en la coherencia y los niveles de participación de las(os) trabajadoras(es) que promovían la organización sindical.

En este orden de ideas, el cuerpo central del trabajo se encuentra organizado en cinco capítulos, en los cuales se desarrolló nuestra propuesta de intervención educativa teniendo en cuenta las voces de las(os) afiliadas(os) participantes y las

experiencias de otros sindicatos que también han buscado establecer nuevas relaciones entre la acción, la reflexión y la educación en los sindicatos.

En el *primer capítulo* encontraremos una contextualización de la empresa donde se constituyó nuestro sindicato, se presenta una explicitación sobre las condiciones de trabajo y las causas centrales que propician la fundación de Sintradivercity; por otra parte encontramos la caracterización de las personas que trabajan en Divercity, donde con sus voces relataron las estrategias que utilizamos para lograr contra cualquier pronóstico la constitución de nuestra organización sindical.

En el *segundo capítulo* presentamos la situación problema sobre la que fundamentamos la propuesta de intervención educativa, determinando objetivos y las estrategias que utilizamos para su materialización conectando las necesidades manifestadas en el capítulo anterior y, la manera en que nuestra organización sindical se disponía a enfrentar los obstáculos organizativos y educativos que tendríamos que superar; en la segunda parte de este capítulo nos ocupamos de abordar técnica y metodológicamente dicha situación problema desde tres aristas fundamentales: 1. la formación de sujetos(as), 2. la conciencia crítica y 3. la ética sindical.

El *tercer capítulo* tiene como finalidad estructurar la propuesta educativa de nuestro sindicato haciendo una reflexión sobre algunas propuestas educativas en el mundo sindical en primera medida, para luego cotejarla con nuestra propuesta, la cual se enfoca no en la organización, sino en las sujetas(os) que la componen, en la exposición de nuestra propuesta se establecen los momentos de formación, las estrategias metodológicas utilizadas, el horizonte pedagógico y por supuesto el material educativo elaborado para la realización de nuestra propuesta de intervención.

El *cuarto capítulo* lo dedicamos a explicar cómo ocurrió el desarrollo de nuestra propuesta educativa plasmando los pensamientos y las reflexiones de las(os) participantes y relatando el devenir del ejercicio educativo; prestamos una especial atención a este capítulo pues, en él se evidencia gran parte del producto durante la aplicación de la propuesta y la realización concreta de toda la experiencia entregando los resultados finales.

Finalmente en el *quinto capítulo* tratamos de ubicar los resultados de la experiencia y generar una sistematización coherente con el proceso desarrollado durante la aplicación de nuestro proyecto de educación sindical, teniendo en cuenta la permanencia de los objetivos planteados al inicio de nuestra propuesta y una reflexión final por parte del equipo de educación sindical de Sintradivercity donde manifestamos los alcances de la experiencia en términos formativos lo cual cierra un proceso que nació teñido de trabajo y buena voluntad, producto de la confianza que le tenemos a la práctica conciente de las(os) trabajadoras(es) organizadas(os).

Cómo lo hemos manifestado en varios apartados de este trabajo, no pretendemos mitificar nuestra experiencia organizativa y formativa, ni mucho menos buscamos crear una ilusión frente a los alcances de nuestra propuesta de educación sindical;

por el contrario consideramos que ésta es solo una forma que encontramos para fortalecer nuestra acción sindical, teniendo en cuenta nuestra situación concreta y las herramientas que encontramos disponibles para efectuar este trabajo; creemos firmemente que cada experiencia de educación sindical emprendida por las bases y las directivas de los sindicatos en Colombia, son pasos que en el tiempo van construyendo el camino por donde circulan las esperanzas de las(os) trabajadoras(es) organizadas(os), después de todo hoy aún tenemos la oportunidad de cambiar los pasos y corregir los rumbos que ya hemos caminado.

1. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LOS(AS) SUJETOS(AS)



Figura No. 1

1.1 Sobre el contexto y las condiciones de trabajo

Las organizaciones sindicales han sido para todas(os) las trabajadoras una opción viable para obtener el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, sin embargo para lograr la constitución de dichas organizaciones se debe contar con unas condiciones tanto objetivas como subjetivas que permitan reconocer la necesidad de exigir derechos eventualmente vulnerados; por ello en este capítulo nos dedicaremos a exponer las condiciones de trabajo y las particularidades humanas y laborales de las personas que hicieron posible la fundación de nuestra organización sindical **Sintradivercity**. Buscamos con esto mostrar las razones por las cuales las(os) trabajadoras(es) de Divercity deciden organizarse en un sindicato de empresa o de primer grado¹.

¹ Para efectos de este trabajo llamaremos nuestro sindicato como un *sindicato de primer grado* pues, con la aparición de la ley 50 de 1990 este tipo de sindicatos dejan de llamarse *sindicatos de base* para tomar esta nueva denominación; actualmente los sindicatos tienen una división en tres tipos así: Sindicato de primer grado (empresa) o de Industria, Federaciones sindicales o de segundo grado las cuales están compuestas por 25 sindicatos de empresa y las confederaciones o de tercer grado las cuales se pueden formar siempre y cuando agrupen mínimo 10 federaciones sindicales.

Diversity es un parque temático construido al interior del Centro Comercial Santa Fe ubicado en la Calle 185 No. 45 – 03 en la localidad de Suba, el cual se levanta sobre una prestigiosa zona residencial frente a la autopista norte de la ciudad de Bogotá y colinda por el sur con un barrio popular denominado Nueva Zelanda. Este parque consta de unos 5.200 metros cuadrados de extensión aproximadamente y tiene una capacidad para 1.400 personas por turno, además cuenta con 6 años de existencia pues abrió sus puertas al público en Mayo del 2006.

Este parque de diversiones nace paralelo a la inauguración del Centro Comercial Santa Fe en el 2006 y desde su lanzamiento este proyecto se perfilaba como un novedoso centro de entretenimiento para niñas y niños único en la ciudad; por la buena acogida que tuvo el parque desde su apertura su ex Gerente General Juan Manuel Borda decidió que el negocio debía expandirse a nivel nacional abriendo sucursales en Medellín y Barranquilla en los C.C. Santa Fe (Medellín) y C.C. Buena Vista respectivamente y a nivel internacional en Lima, Perú el cual se ubica en el C.C. Jockey Plaza Shopping Center; las tres sucursales abrieron sus puertas en el año 2010.

A rasgos generales cuando los clientes quieren entrar a Diversity niños, niñas y adultos llegan a la taquilla donde deberán adquirir el brazalete, este brazalete contiene un microchip que identifica donde se encuentra el visitante, el tiempo en las atracciones, etc.

Para comprender como funciona Diversity no tendremos en cuenta la idea del “Centro de Entretenimiento” sino observaremos las prácticas que se desarrollan en este lugar como un espacio laboral, el cual cuenta con condiciones y sujetos(as) que dinamizan la *relación laboral*.

En un primer momento nos referiremos a los planteamientos que propone la compañía frente a los comportamientos y nociones que las(os) trabajadoras de Diversity deben tener en cuenta, estos lineamientos se encuentran consignados en un Manual de ética y conducta que la compañía publicó para “*regir, regular y facilitar una interacción armónica entre todas las personas e instituciones, internas y externas que intervienen en la actividad de EDUPARQUES*”², frente a este respecto el trabajador Miguel Romero nos cuenta que:

- “*básicamente es como derechos y deberes para trabajadores donde plasman ciertos artículos por los cuales vamos a ser regidos y así mismo tenemos que cumplir los deberes que en ellos están plasmados*”. (M. Romero, entrevista grabada, 09 de Octubre del 2012).

Además las trabajadoras Luisa Díaz y Claudia Serna amplían esta información cuando afirman que:

² Eduparques S.A. (2010). *Manual de ética y conducta*, (Pág. 8, Versión 4, Bogota).

- *“yo creo que es un perfil ideal del trabajador que ellos quieren que pues trabaje con ellos, que obvia o que no tiene en cuenta la realidad concreta de los trabajadores en el día a día, de los conflictos, a lo que se enfrentan los trabajadores con los empleadores, entonces es un perfil ideal que casi nunca corresponde a la realidad del trabajo”. (L. Díaz, entrevista grabada, 09 de Octubre del 2012).*
- *“de cierta manera yo lo veo que es un condicionante mas para nosotros los trabajadores por que la mayoría de sus apartados hablan de los compromisos que debemos tener con la empresa mas no de los que la empresa debe adquirir con nosotros los trabajadores”. (C. Serna, entrevista grabada, 09 de Octubre del 2012).*

Como vemos en un primer momento, la percepción que tienen las(os) trabajadoras de Eduparques frente al Manual de ética y conducta se orienta desde dos miradas:

1. se entiende cómo un manual de reglas que regulan las actividades laborales y
2. Sugiere la imposición de un disciplinamiento en los comportamientos sobre los(as) trabajadores(as) para evitar conflictos al interior del trabajo, sin embargo es indispensable revisar más a fondo este documento para develar la veracidad de este juicio.

Este manual propone como un elemento estructural de la compañía la misión, donde determina como un objetivo primordial *“satisfacer las necesidades de bienestar de nuestro equipo de trabajo”*³, sin embargo las(os) trabajadoras(es) afirman de manera contraria que este apartado de la misión no se cumple pues se le da mayor importancia a las necesidades operativas de la compañía, de esto dan cuenta los siguientes comentarios:

- *“yo creo que el bienestar del equipo de trabajo se reduce a los intereses que a ellos les funcionan dentro de las dinámicas de la empresa, entonces el bienestar no esta digamos que perfilado hacia lo que necesitamos realmente los trabajadores en nuestra labor diaria, sino dentro de los intereses que les juegan a ellos a favor de su productividad” (L. Díaz, entrevista grabada, 09 de Octubre del 2012).*
- *“el ideal seria como buscar el bienestar de nosotros pero llevándolo a la practica en ningún momento se ve cómo la empresa quiere buscar el bienestar de los trabajadores, sino todo lo contrario” (M. Romero, entrevista grabada, 09 de Octubre del 2012).*

Ahora bien, en una conclusión preliminar podemos asegurar que el manual de ética y conducta de Eduparques parte de supuestos que buscan aparentar un clima laboral adecuado, sin embargo, los comentarios de quienes trabajan en el área operativa de la compañía dan cuenta de lo alejado que se encuentra esta afirmación de su realidad concreta.

³ Eduparques S.A. (2010). *Manual de ética y conducta*, (Pág. 9, Versión 4, Bogota).

Principios y valores de eduparques, disciplinamiento para las(os) trabajadoras(es)

Ahora bien, dedicaremos un espacio para reflexionar sobre los valores y principios que la compañía propone a sus trabajadores(as) y la incidencia que estos postulados tienen en la cotidianidad del trabajo en Divercity con el fin de entender cuales son las dinámicas laborales al interior de la compañía.

El principio No. 1 se titula *nuestra misión*⁴ y plantea que los empleados deben identificarse con la misión de la empresa y que *“es un compromiso moral de las personas que trabajan en la empresa involucrarse y tomar como propios los objetivos de Eduparques”*⁵, frente a este principio una trabajadora afirma que:

- *“Aquí mas o menos se define cómo debemos pensar, actuar, qué imagen debemos proyectar, ahí no hay de por si individualidad, sino que se busca homogenizar a todos y cada uno de nosotros los trabajadores, entonces a nosotros nos toca adquirir o actuar conforme a las conductas establecidas por la empresa”* (C. Serna, entrevista grabada, 09 de Octubre del 2012).

Como vemos, en este elemento se plantea un intento por modificar las estructuras comportamentales de las(os) trabajadoras(es) haciendo uso del papel dominante que tiene el empleador sobre los(as) trabajadores(as) en función de sus intereses.

El principio No. 2 se titula *Actitud frente a la ley* y afirma que todos los(as) trabajadores de la empresa deben conocer las leyes que rigen sus responsabilidades en el trabajo, además determina que *“la dirección de la Empresa debe proveer todos los recursos necesarios para que se cumpla cabalmente la ley en todos sus aspectos. Los vacíos o confusiones sobre las normas a aplicar serán aclarados por la dirección de la Empresa”*⁶, con respecto a este segundo postulado las(os) trabajadoras(es) nos plantean enfáticamente que:

- *“Obviamente al desconocimiento de la ley del trabajador no puede ser la empresa quien vaya a juzgar eso (confusiones frente a la ley) porque la empresa no va estar nunca a favor del trabajador, siempre va estar como a favor de ellos mismos y para la solución de un problema de desconocimiento de leyes el único que tiene que dar ese veredicto es una persona neutra que no este a favor ni de la empresa ni de los trabajadores”*. (M. Romero, entrevista grabada, 09 de Octubre del 2012).
- *“Hacen legitimo un principio de ventaja, entonces ellos siempre van a tener ventaja sobre cualquier cosa que se suponga pueda fallar a favor del*

⁴ Con el fin de dar claridad sobre este asunto nos permitimos transcribir la misión corporativa: *“Satisfacer las necesidades de diversión y aprendizaje de nuestros visitantes, de desarrollo de marca de nuestros aliados y de bienestar de nuestro equipo de trabajo”* (Manual de ética y conducta: 2010, 9).

⁵ Eduparques S.A. (2010). *Manual de ética y conducta*, (Pág. 10, Versión 4, Bogotá).

⁶ Eduparques S.A. (2010). *Manual de ética y conducta*, (Pág. 10, Versión 4, Bogotá).

trabajador, o en la que haya confusión ellos la deciden a favor y a ventaja de la empresa". (L. Díaz, entrevista grabada, 09 de Octubre del 2012).

De esta manera encontramos en las voces de quienes trabajan un rechazo a este principio pues la empresa, busca mantenerse en una posición que favorezca los intereses de la compañía nuevamente desde una posición dominante sin tener en cuenta que las leyes también subrayan derechos de los(as) trabajadores(as) que recaen como responsabilidades sobre el empleador.

El principio No. 3 se titula *Respeto por el individuo* y determina que *"el respeto por la individualidad de cada uno de los empleados es un principio al cual debe comprometerse toda persona que pertenezca en la empresa"* plantean además que nadie será discriminado por su *"forma de ser, sentir, actuar y vivir"*⁷, vemos como en este principio la compañía trata de recalcar la importancia que le presta a la subjetividad de cada trabajador(a) y que cada una(o) de quienes trabajan pueden desarrollar su personalidad como le parezca, sin embargo, conversando con trabajadoras(es) nos damos cuenta que por el contrario sí hay un señalamiento hacia formas de actuar que no se acomodan a los intereses de la empresa, esto lo explican los siguientes comentarios:

- *"Efectivamente si hay una discriminación y más para las personas que tratan de exigir sus derechos."* (C. Serna, entrevista grabada, 09 de Octubre del 2012).
- *"Yo pienso que nunca va a ser respetada la opinión del trabajador, siempre se va a ver como juzgado la persona que intente pensar algo nuevo, algo diferente a favor del mismo trabajador".* (M. Romero, entrevista grabada, 09 de Octubre del 2012).
- *"Eso esta altamente alejado de la realidad, pues porque nos pasa a diario, cualquier persona que esta dispuesta a manifestar, a darle nombre a cualquier tipo de irregularidad que ocurra al interior de la empresa siempre se le señala".* (L. Díaz, entrevista grabada, 09 de Octubre del 2012).

Aquí se evidencia que para controlar el malestar en el parque y para evitar que las(os) trabajadoras promuevan ideas de inconformismo, la administración se dedica a señalar y a estigmatizar a las(os) trabajadoras para desacreditar cualquier intento por demostrar inconsistencias en las actividades de la empresa.

El principio No. 4 se titula *Preservar nuestros principios* aquí se afirma que todos los(as) empleados(as) de la compañía deben defender y preservar los principios de la empresa además, textualmente afirman que *"Los jefes tienen la responsabilidad de abrir espacio para que todos los miembros del equipo puedan expresar cordial, positiva y espontáneamente sus desacuerdos, sin que existan reservas"*⁸; podríamos suponer según este principio que en Divercity las(os)

⁷ Eduparques S.A. (2010). *Manual de ética y conducta*, (Pág. 11, Versión 4, Bogota).

⁸ Eduparques S.A. (2010). *Manual de ética y conducta*, (Pág. 11, Versión 4, Bogota).

trabajadoras(es) tienen todas las garantías para expresar sus ideas, sin embargo, en la realidad lo que encontramos es una situación de coacción y de amedrentamiento constante por parte de esos mismos “jefes”, con el fin de evitar que quienes trabajan puedan dar sus opiniones en lo referente a las condiciones de trabajo, esto lo evidenciamos en los comentarios de las(os) siguientes trabajadoras(os):

- *“Hasta el momento de lo que llevo en la empresa, nunca he visto que se hallan abierto esos espacios puesto que en el momento en que uno se expresa podemos correr el riesgo de perder nuestro trabajo o de tener alguna sanción”*. (M. Acero, entrevista grabada, 16 de Octubre del 2012)
- *“Pienso que la empresa no respeta la libertad de expresión de los trabajadores, no nos tienen en cuenta en algunas opiniones que pueden llevar a conseguir un bienestar común”*. (S. Chala, entrevista grabada, 16 de Octubre del 2012)

El principio No. 6 tiene por título *Cumplimiento* y determina que los(as) trabajadores(as) están obligados(as) a *“cumplir con los compromisos adquiridos, la seriedad y respeto a las personas, y la organización”*⁹, argumentando que dicho cumplimiento se demuestra con una actitud responsable como personas; frente a este enunciado, podemos dar cuenta que en Divercity se busca imponer al(la) trabajador(a) un compromiso con la compañía desconociendo el carácter recíproco que se establece en la *relación laboral* y que se encuentra amparada por la ley. Referente a este principio una compañera afirma que:

- *“Nos hablan de una responsabilidad que debemos tener como empleados pero pues ellos como empleadores también deberían tener una responsabilidad frente a nosotros, es decir, preocuparse también por el bienestar de sus empleados cosa que nunca hacen simplemente por bajar costos”*. (M. Acero, entrevista grabada, 16 de Octubre del 2012)

El principio No. 9 tiene por título *Un ambiente sano y seguro*, este enunciado determina que es deber de la compañía el cuidado de la vida y la salud de quienes trabajan y de los clientes que visitan Divercity, además, afirman en el mismo enunciado que: *“Todos los empleados deben realizar las acciones preventivas y correctivas para garantizar un ambiente sano y seguro”*¹⁰. Frente a este enunciado algunas(os) trabajadoras(es) hacen referencia de la siguiente manera:

- *“En el momento en que sucede algún accidente o el cliente tiene algún inconveniente, el responsable es el trabajador independientemente que hallamos manifestado que sucedía algún problema en alguna atracción, la empresa se quita la responsabilidad como administración”*. (M. Acero, entrevista grabada, 16 de Octubre del 2012)

⁹ Eduparques S.A. (2010). *Manual de ética y conducta*, (Pág. 12, Versión 4, Bogotá).

¹⁰ Eduparques S.A. (2010). *Manual de ética y conducta*, (Pág. 13, Versión 4, Bogotá).

- *“Dentro de Divercity hay una enfermería pero nosotros tenemos algún problema de salud, ya sea un dolor de cabeza o una lesión o algo y le dan prioridad a los clientes que a nosotros, creo que nosotros como base fundamental de la empresa nos deberían tener un poquitico mas cuenta para que la empresa funcione mejor”.* (S. Chala, entrevista grabada, 16 de Octubre del 2012)

Al cruzar esta información podemos afirmar que la empresa 1. le traspasa su deber a todas(os) las trabajadoras para hacerlas(os) responsables de la seguridad en el parque y tener a quienes sancionar y 2. no se preocupa por la salud de sus trabajadores, pues le da prioridad al cliente olvidando que el bienestar del equipo de trabajo es un enunciado misional de la empresa.

El principio No. 12 tiene por titulo *Desarrollo personal o profesional* y lo asumen como *“otra norma ética en Eduparques”*, este principio determina que los “jefes” deben *“propiciar un ambiente que estimule la superación de deficiencias y contribuya a convertir los errores en experiencia constructiva, aprendizaje y desarrollo de habilidades”*¹¹, haciendo referencia a este principio las trabajadoras mencionan que:

- *“En el momento en que algún trabajador llegue a tener algún error, no es tenido para que esta persona lo supere, sino que es juzgado y sancionado sin ningún reparo y esto hace que algunos trabajadores se frustren y no tengan un adecuado ambiente laboral”.* (M. Acero, entrevista grabada, 16 de Octubre del 2012)
- *“En el caso que un empleado llega a tener una queja, lo que hace la empresa es castigar, el llamado de atención no es verbal, si no que lo sancionan 8 o 15 días, la solución de ellos es decirnos váyase, piense en lo que hizo y vuelve y vuelve bien y no vuelve a cometer errores”.* (N. Castro, entrevista grabada, 16 de Octubre del 2012)

Estos comentarios dan cuenta del des-interés y de la actitud des-obligante por parte de la empresa en cuanto a la intención de construir mecanismos reales para la superación de deficiencias, por el contrario los mecanismos existentes (llamados de atención, diligencias de descargos y sanciones) solo sirven para escarmentar “ejemplarmente”.

El principio No. 18 tiene por titulo *Proyectar buena imagen*, en este principio se le exige al(la) trabajador(a) que debe promover una imagen positiva de la empresa lo cual se traduce en *“la adopción de una conducta y un comportamiento adecuados frente a los demás”*¹²; con referencia a esta afirmación los(as) trabajadores(as) manifiestan que:

¹¹ Eduparques S.A. (2010). *Manual de ética y conducta*, (Pág. 14, Versión 4, Bogota).

¹² Eduparques S.A. (2010). *Manual de ética y conducta*, (Pág. 17, Versión 4, Bogota).

- “Yo me siento orgulloso de estar con las personas con las que trabajo, pero con todas las arbitrariedades que se han dado durante el transcurso de este año y todas las cosas que nos han impuesto, utilizándonos a su antojo, no puedo decir que estoy orgulloso de la empresa donde trabajo”. (S. Chala, entrevista grabada, 16 de Octubre del 2012)
- “En Divercity se cometen muchas injusticias entonces me parece terrible, puesto que nosotros tenemos derecho a la libre expresión y si nos dicen que es obligatorio hablar bien de la empresa siendo que no es así, siendo que la empresa no se esta portando bien con sus empleados, entonces no veo porque debemos cumplir con este principio, lo que hacen es moldearnos”. (M. Acero, entrevista grabada, 16 de Octubre del 2012)

Estos testimonios demuestran que la compañía obliga a quienes trabajan a dar buenas referencias de la empresa así la misma atropelle sus derechos, además, se evidencia el interés de la empresa por moldear las actitudes de los trabajadores conforme al beneficio de la compañía.

El principio No. 22 tiene por título *Beneficios y descuentos*, esta declaración determina tajantemente “*Todos los beneficios que los funcionarios de Eduparques obtengan deben ser para la empresa*”¹³ y afirma que no se pueden aprovechar de la posición que detentan para conseguir beneficios personales, sin embargo casos como los de entradas gratis e ilimitadas para los gerentes de la compañía desmienten esta afirmación, en cuanto a esta inconsistencia los trabajadores afirman que:

- “Las reglas de la empresa son solo para los trabajadores de operación, nosotros somos los que siempre tenemos que justificar todo, en cambio los gerentes si tienen hasta una tarjeta para entrar niños y adultos gratis”. (S. Chala, entrevista grabada, 16 de Octubre del 2012)
- “Sabemos que a los acompañantes de los gerentes les dan ingreso gratuito, no importa cuantos van ni cuantas veces van al parque, en cambio a nosotros cuando va algún familiar así allá pagado su entrada los tratan con desprecio”. (J. Fonseca, entrevista grabada, 16 de octubre del 2012)

El principio No. 30 tiene por título *Respeto a las normas* y pretende que las(os) trabajadoras(es) guarden las normas y principios del mencionado manual, sin embargo no contentos con imponer parámetros de comportamientos, también buscan que este código ético se aplique “*aun en actuaciones personales, familiares y sociales.*”¹⁴ Argumentando que cada actuación de los(as) trabajadores(as) afecta la imagen de la compañía, esto deja entrever que la empresa intenta definir el comportamiento de quienes trabajan en Divercity para fijar un tipo de ser humano, personas que sirvan a los intereses de empresas

¹³ Eduparques S.A. (2010). *Manual de ética y conducta*, (Pág. 18, Versión 4, Bogota).

¹⁴ Eduparques S.A. (2010). *Manual de ética y conducta*, (Pág. 21, Versión 4, Bogota).

como Eduparques S.A.; con respecto a este enunciado las(os) trabajadoras(es) afirman que:

- *“Me parece que nos violan el derecho a la libre expresión porque una cosa es lo que hacemos en el trabajo, donde nos regimos por unas normas y lo otro ya fuera de nuestro trabajo en nuestra vida personal”*. (S. Chala, entrevista grabada, 16 de Octubre del 2012)
- *“Cada persona tiene un carácter, tiene unos principios de acuerdo como fue criado en su casa e independientemente de que estemos trabajando en determinada empresa no es justo que nos quieran hacer sentir como robots porque a ellos se les ocurrió decir que esa es la forma que debemos comportarnos”*. (M Acero, entrevista grabada, 16 de Octubre del 2012)

El principio No. 31 tiene por título *Vigilar las normas* y dispone que todas(os) las trabajadoras(es) están *“en la obligación de denunciar formalmente ante su jefe, cualquier comportamiento, propio o de otras personas, que quebrante las normas establecidas¹⁵”*; con este apartado del documento nos damos cuenta que la compañía busca generar un ambiente de desconfianza continuo entre las personas que laboran pues, obligar a los(as) trabajadores a denunciar a sus propios compañeros va a crear un ambiente de envidia y pésimo clima laboral, los comentarios de algunas(os) trabajadoras(es) comprueban estas afirmaciones:

- *“Con este principio se quiere generar un mal ambiente laboral, puesto que si yo hablo mal de mi compañero con mi jefe pues ahí se van a crear algunas riñas y nunca vamos a tener un adecuado clima laboral”*. (M. Acero, entrevista grabada, 16 de Octubre del 2012)
- *“Creo que eso (vigilar las normas) es obligación simplemente de las personas que tiene cargos superiores a los de nosotros, estar pendientes de eso, nosotros no tenemos que ser espías ni nada, nuestra obligación es laborar y no ser sapos de nadie”*. (S. Chala, entrevista grabada, 16 de Octubre del 2012)

El principio No. 32 tiene por título *Buen clima de comunicación* y manifiesta que todas las personas que desempeñan cargos administrativos, de manejo y control, *“deben propiciar el clima de confianza para que los comportamientos contrarios al presente manual sean denunciados”¹⁶*, lo cual da cuenta que la compañía no busca generar un clima laboral que permita el desarrollo óptimo de las actividades, por el contrario el “ambiente de confianza” es utilizado para despedir a trabajadores(as) que no se han moldeado al estándar que la empresa propone, frente a este principio las(os) trabajadoras(os) afirman que:

- *“Todas las arbitrariedades que se han venido cometiendo hacen que pensemos que ese tipo de confianza no es la adecuada puesto que sabemos*

¹⁵ Eduparques S.A. (2010). *Manual de ética y conducta*, (Pág. 21, Versión 4, Bogotá).

¹⁶ Eduparques S.A. (2010). *Manual de ética y conducta*, (Pág. 22, Versión 4, Bogotá).

que nos están buscando información para poder buscar cabezas de algunos compañeros que quieren sacar de la empresa". (M. Acero, entrevista grabada, 16 de Octubre del 2012)

- *"Hay otros (jefes) que simplemente se encargan de indisponer a otras personas para simplemente hacer caer a las demás por algún error". (S. Chala, entrevista grabada, 16 de Octubre del 2012)*
- *"Te dicen Hija o princesita cuando la confianza ni siquiera existe y solo lo hacen para que les cuentes todo y puedan echar a otras personas". (N. Castro, entrevista grabada, 16 de Octubre del 2012)*

Para esta primera parte podemos concluir que en Divercity se han creado unas condiciones de presión y constreñimiento sobre los(as) trabajadores(as) que producen un ambiente laboral in-adeecuado, pues, sí el espacio y las dinámicas laborales presionan a las(os) trabajadoras(es) se genera un desgaste innecesario, es decir, cuando los(as) trabajadores(as) sufren acoso laboral permanentemente se constituyen situaciones inútiles, las cuales no aportan al desarrollo de la labor por tanto se presenta el fenómeno de la explotación, *"dirijamos nuestra atención a la conciencia natural de los trabajadores. Esta conciencia reconoce la explotación de forma relativamente fácil. Su signo fundamental de reconocimiento es el sufrimiento inútil."* (Tischner: 1983,34).

Como consecuencia de esta situación encontramos que el(la) trabajador(a) se sumerge en un abismo sin sentido que conlleva a la pérdida de valor del trabajo que realiza, deteriorando así su salud emocional, es decir *"no siempre se trata de un sufrimiento físico, sino que puede ser un sufrimiento espiritual, provocado, por ejemplo, por la falta de sentido del trabajo"* (Tischner: 1983,34).

En este orden de ideas encontramos que las condiciones de presión, constreñimiento y psico-terror en las que se encuentran las(os) trabajadoras(es) de Divercity los(as) obligan a buscar alternativas que mejoren dichas condiciones de trabajo las cuales son claramente lesivas.

Ahora bien, las condiciones que hemos descrito hasta este punto se podrían interpretar como dinámicas nuevas que aparecen resultado de una coyuntura específica en la empresa, es decir, la llegada de la nueva administración produce cambios estructurales que repercuten en la actividad diaria de los(as) trabajadores(as) y desemboca en el clima de presión y sofoco laboral que narran las compañeras y compañeros.

Por otro lado cotejaremos los primeros testimonios, con los testimonios de las trabajadoras que llevan entre tres y cuatro años en la empresa, con lo cual podremos dar cuenta de algunos elementos que fortalecen la anterior apreciación, ya que confirman las dinámicas de preferencias y favoritismos promovidas por los mandos medios y legitimadas por los jefes operativos:

- *“Yo creo que ese tipo de acciones contra los guías dependía de los estados de animo de los jefes y se producía una rosca, como favoritismos, entonces si tu no le caías bien al jefe te jodías, pero eso sobre todo se daba cuando la gente era nueva”.* (M. Vásquez, entrevista grabada, 02 de noviembre del 2012)

La conversación con la compañera permite dar referencia de primera mano acerca de las dinámicas de maltrato y ridiculización a las que eran sometidas(os) las(os) trabajadoras(es) nuevas(os), prácticas que eran avaladas por la patronal de esos años:

- *“Tu llegabas de nuevo y era terrible, te hacían chanzas pesadas y la burla todo el tiempo y eso se daba entre los mismos guías, por parte de los coordinadores y la administración avalaba todo ese tipo de cosas, eso era un secreto a viva voz”.* (M. Vásquez, entrevista grabada, 02 de noviembre del 2012)

Otro elemento que le dará forma al cuadro contextual de diversity con relación al clima laboral que soportaban las(os) trabajadoras(es) años atrás, lo encontramos en las palabras de la compañera quien menciona los intentos de la empresa por generar un ambiente de desconfianza y división deliberada de los(as) trabajadores y así, mantener un clima laboral inestable y en tensión continua:

- *“Es que en ese parque siempre ha existido un problema y es que el turno de la tarde es lo peor, es decir, el parque se sostiene y la mejor administración estaba en el turno de la mañana, incluso los mismos coordinadores entraban en conflicto por eso”.* (M. Vásquez, entrevista grabada, 02 de noviembre del 2012)

Por ultimo las compañeras hacen referencia a la situación de vulnerabilidad de las(os) trabajadores(as) en la empresa pues, se les sancionaba o se les despedía sin justa causa y sin que mediara un debido proceso:

- *“el que tuviera dos quejas, iba para fuera, no le decían nada sino que lo despedían, a veces ponían las quejas y después los papas se retractaban pero igual despedían a la persona, no era como ahora que son mas flexibles”.* (J. Fonseca, entrevista grabada, 02 de noviembre del 2012)
- *“Ahí era cuando uno entraba a discutir que tipo de procedimiento se llevaban a cabo para poner la queja y como se rectificaba esa información, porque es que ni siquiera se tomaban el tiempo de escuchar a las personas sino que ya era que salían, no justificaban la razón de los despidos”.* (M. Vásquez, entrevista grabada, 02 de noviembre del 2012)
- *“Te sancionaban así, de una sola, ni te pasaban memorando, era muy raro que nos hicieran llamados de atención verbal”.* (J. Fonseca, entrevista grabada, 02 de noviembre del 2012)

Las palabras de las compañeras son bastante claras y nos permiten identificar un elemento de profunda importancia para esta reflexión, nos referimos a la *inestabilidad laboral*, la pérdida del empleo en Divercity era continua y naturalizada por todas(os) las(os) trabajadoras(es) y cómo lo reflejan los comentarios anteriores, no existía un debido proceso¹⁷, ni se tenía en cuenta la reglamentación actual a la hora de sancionar pues la ley determina que las sanciones deben ser correspondientes a la falta¹⁸.

Teniendo en cuenta los comentarios anteriores vemos cómo el constante constreñimiento no hace parte de unas condiciones nuevas en el parque, por el contrario, estas condiciones han tenido una presencia histórica en la compañía lo cual ha de-generado en una situación de tensión y des-confianza al interior de la empresa.

1.2 Sobre los sujetos y sujetas:

Continuando con la descripción del contexto que configura las relaciones y las dinámicas laborales en Divercity, nos permitimos definir de la manera mas clara posible las características de las personas que trabajan en la compañía y las estrategias que usaron para desarrollar su organización de trabajadoras(es).

¿Quienes trabajan en Divercity?

Las personas que ocupan los puestos de trabajo en el área de operación de Divercity tienen dos perfiles, el primero cuenta con madres y padres de familia de edad adulta (entre los 40 y 55 años) quienes en su mayoría son mujeres cabezas de hogar y además tienen su lugar de residencia en zonas periféricas del sur de la ciudad, estas trabajadoras y trabajadores tienen a cargo las labores de servicios generales y Mantenimiento del parque.

Por otro lado encontramos un segundo perfil de personas también madres y padres (en menor medida) jóvenes que no superan los 30 años, los cuales habitan también zonas populares de la ciudad de Bogota y quienes tienen a su cargo las labores de taquilla y de operación de atracciones, ha quienes denominaremos como Guías.

Horarios de Trabajo:

Los turnos de trabajo en Divercity son múltiples y han venido variando a través del tiempo resultado de los cambios administrativos de la compañía. Durante la administración que fundó el parque existían cuatro turnos, donde se establecían horarios flexibles entre las jornadas de la mañana y de la tarde en un rango de domingo a domingo, es decir que se trabajaba medio día durante toda la semana.

Por otra parte existían dos turnos provisionales (con un número muy inferior de trabajadores con respecto a los anteriores) de personas que trabajaban en un

¹⁷ Reglamentado en el artículo 29 de la Constitución Nacional.

¹⁸ Reglamentado en el decreto 2351 de 1997 “Proporcionalidad de las sanciones”

horario continuo desde el Lunes hasta el Viernes y un turno también continuo pero durante los Sábados, Domingos y días festivos; para sustentar estas afirmaciones aportamos los testimonios de una trabajadora:

- *“Antes solo eran cuatro turnos, eran los del primer y segundo turno que eran domingo a domingo, existían los lunes a viernes pero solo eran diez lunes a viernes fijos y eran como 10 sabatinos fijos.”* (J. Fonseca, entrevista grabada, 02 de noviembre del 2012)

Sin embargo, por las necesidades operativas del parque, la administración decidió cambiar los turnos y reducir la nomina solo al turno que trabajaba en horario flexible de domingo a domingo y al turno que laboraba los fines de semana de manera continua. En esta transición se vieron afectados(as) los(as) trabajadores(as) que laboraban de lunes a viernes pues, si no se acomodaban al turno que se había establecido unilateralmente por la patronal, debían renunciar¹⁹, sobre este respecto la compañera comenta que:

- *“Después a los lunes a viernes les quitaron el perfil, a ellos los trataron muy duro, al que le servía en la mañana le servía, al que le servía en la tarde le servía y si no, pues lo lamento pero pues, no trabaje mas con nosotros porque ya no tenemos ese perfil.”* (J. Fonseca, entrevista grabada, 02 de noviembre del 2012)

Otra compañera reflexionando sobre la eliminación del turno que trabajaba continuamente del lunes al viernes nos explica que:

- *El (turno) lunes a viernes no dio resultados porque los turnos entraron en conflicto, eso fue como una ruptura porque muchos de los domingo a domingo se querían pasar a ese turno precisamente porque el fin de semana le daba como una opción a las personas que tenían familia, pero hubo un choque porque no habían tantos cupos y no autorizaron esos cambios de turno; además era una jornada laboral muy larga entonces me imagino que era mas costoso y una cosa no compensaba la otra.”* (M. Vásquez, entrevista grabada, 02 de noviembre del 2012)

Nos permitimos citar a la compañera en extenso pues en su comentario podemos dar cuenta del conflicto interno que produce la existencia del turno mencionado y la justificación para su eliminación.

Ahora bien, la llegada de la nueva administración trae consigo una re-estructuración en los horarios, la cual respondía a la necesidad de disminuir el costo en la fuerza laboral, para ese entonces se manifestó el interés de poner en funcionamiento nuevamente el turno de lunes a viernes y la administración recurrió

¹⁹ Durante la administración fundadora de Divercity se presentó en varias oportunidades el hecho de inducir la renuncia de los trabajadores por parte de los mandos medios para evitar procesos legales.

a construir toda una serie de rumores para generar miedo en los(as) trabajadores(as); así explican las compañeras este suceso:

- *“pienso que la administración consideró que así se ahorran ciertos pesos, pero lo que percibimos es que ha sido todo lo contrario, porque le ha tocado liquidar mas personas, le ha tocado contratar a muchas mas.”* (M. Vásquez, entrevista grabada, 02 de noviembre del 2012)
- *“incluso se nos olvida que el rumor era que los dos turnos de domingo a domingo se iban acabar y que solo iban a quedar lunes a viernes y sabatinos.”* (J. Fonseca, entrevista grabada, 02 de noviembre del 2012)

En este sentido encontramos que la dinámica por la cual varían los horarios de trabajo funciona a partir de la distribución unilateral de los trabajadores en función de las necesidades operativas de la actividad comercial del parque, sin embargo, olvidamos que los cambios de horario como lo manifestarían las compañeras en sus testimonios afectaban directamente a las(os) trabajadoras(es) pues, el tiempo que destinaban a las actividades extra-laborales se veían truncadas por las modificaciones en los horarios de trabajo.

Formas de Contratación:

Un último elemento pero no menos importante es el tipo de contratación que se manejaba en Divercity pues, para este respecto debemos referirnos al tipo de perfil que se buscaba para los(as) trabajadores(as) de la compañía.

En un principio la empresa tenía como política interna contratar por medio de empresas temporales a todas(os) las(os) trabajadoras(es) durante los dos meses de prueba para luego firmar con el (la) trabajador(a) un contrato a término indefinido directamente con la empresa, es decir, todas y todos los trabajadores debían pasar por un periodo de prueba por medio de una temporal por un periodo que dura 2 meses, luego del cual se autorizaba el traslado de la temporal a la compañía²⁰, esta disposición se encuentra consignada en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), donde se pone de manifiesto que:

- *“si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se consideraran regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba.”*²¹

Con la llegada de la nueva administración los contratos de trabajo fueron tercerizados para todas(os) las(os) trabajadoras(es) según la compañía por *“inconvenientes financieros pasajeros”*, sin embargo, resulto ser una medida definitiva, las palabras de una de las compañeras da cuenta de esta afirmación:

²⁰ Este es un elemento muy importante pues luego de la fundación del sindicato la compañía decidió tercerizar todos los contratos de los trabajadores operativos con el claro fin de obstaculizar la afiliación de compañeras y compañeros al sindicato.

²¹ Eduparques S.A. (2010). *Reglamento Interno de Trabajo*, Artículo 8° (Pág. 48, Versión 4, Bogota).

- *“antes si trabajabas bien y no tenias problemas con nadie te pasaban directamente a Eduparques, pero ahora no volvieron a contratar a nadie directamente, ni siquiera si eres muy bueno trabajando.”* (J. Fonseca, entrevista grabada, 02 de noviembre del 2012)

Ahora bien, es fundamental ligar el elemento de la contratación con el perfil de las(os) trabajadoras(es) que la compañía requiere para el parque. Inicialmente Divercity buscaba personas que se encontraran recibiendo formación docente para que la operación alcanzara los objetivos educativos que se mencionan en la misión de la empresa y que por supuesto tuviesen experiencia con niñas y niños; así lo explica una de las trabajadoras que compartió con nosotros sus apreciaciones:

- *“Antes para la empresa era muy importante que las personas que entraran a trabajar fueran licenciados y que tuvieran experiencia con niños, entonces la mayoría éramos estudiantes universitarios que ya casi íbamos a culminar los estudios o íbamos en la mitad de las carreras”* (M. Vásquez, entrevista grabada, 02 de noviembre del 2012)

Sin embargo la nueva administración buscó modificar ese perfil con el fin de contratar personas menos calificadas y que solo ostentarán algún tipo de experiencia de trabajo infantil lo cual, repercutiría en la operación y la estructuración interna del parque; para este respecto las compañeras afirmaban que:

- *“ahora el perfil solo necesita que tengan experiencia con niños y ni eso, porque son enfermeros o recreadores, es gente que esta dispuesta a regalarse, que acepte las horas laborales y el sueldo”* (J. Fonseca, entrevista grabada, 02 de noviembre del 2012)
- *“ese tipo de cambios o la mentalidad de las personas que han venido a dirigir la empresa, ese cambio si ha afectado mucho, tanto en la estructuración del parque como en la operación también, porque ya lo central no es educar, sino entretener”* (M. Vásquez, entrevista grabada, 02 de noviembre del 2012)

En este orden de ideas podríamos concluir que el tipo de contratación cambia en la medida que se va re-elaborando el perfil de los(as) trabajadores en función de los intereses de la compañía, es decir, si quienes trabajan en Divercity son educadoras(es) en formación, la actividad del parque estará orientada a la formación de las niñas y niños y la identificación con el trabajo por parte de las(os) trabajadoras(es) será más fuerte, por lo cual la contratación se daba de una manera mas estable, pero si por el contrario las nuevas personas contratadas tienen un perfil orientado hacia otras áreas (medicina, derecho, deporte, recreación, etc.) la orientación del parque estará enfocada al entretenimiento sin educación, además no encontrarán problema con que la contratación sea tercerizada.

Para terminar este apartado debemos mencionar que es el perfil de las(os) guías de operaciones el que tendremos muy en cuenta pues, son estas(os) trabajadoras quienes se dieron a la tarea de organizarse en función de la defensa de sus derechos laborales²².

Finalmente, un elemento de alta envergadura y que determina algunas ideas fundamentales de Divercity tiene que ver con la distribución de géneros que se da al interior del parque pues, se concibe la idea de que el cuidado de las niñas y los niños esta a cargo de las mujeres por lo cual, la mayoría de las personas que trabajan en el área operativa son mujeres, de preferencia jóvenes, con educación Técnica, Tecnológica o Profesional en el ramo de la educación, preferiblemente infantil.

1.3 Sobre la Organización Sindical

Divercity por ser una empresa que presta un servicio de “diversión” a una población infantil de una clase social privilegiada en la ciudad de Bogota y en algunos casos a sectores medios o marginados de la sociedad²³ requiere de una gran masa de público para generar los dividendos esperados, este público no sólo se nutre con la población de la ciudad capital, en un principio también acogía clientes que viajaban de todas partes del país para recibir el servicio, sin embargo, con la apertura de las sucursales en Medellín y Barranquilla a mediados del 2010, el público que asistía a la sede principal disminuyó considerablemente, lo que representó una preocupación por parte de los accionistas mayoritarios del parque por mantener el crecimiento de las ganancias que se venían registrando año tras año, es decir, cuando Divercity dejo de ser “la gallina de los huevos de oro” para sus accionistas, recurrieron a la aplicación de una re-estructuración de tipo productivo para mantener los dividendos, por esta razón se clausura la administración que funda el parque y llega una nueva administración.

Esta nueva administración llego alejada de algunas perspectivas que mantenían la temática del parque (experiencia de marca) e iniciaron un proceso que buscaba disminuir costos de operación, aumentar ingresos vendiendo productos que hasta el momento no se habían comercializado y re-estructurar los cargos administrativos y operativos para maximizar el trabajo.

Estas medidas que iban a beneficiar a la compañía en su productividad en el marco de una economía en crisis, desconocía las necesidades de los y las trabajadoras, pues en esa lógica quiso 1. Reducir en diciembre del 2011 el pago de los dominicales de los(as) trabajadores(as) de operación, 2. Aumentar la tercerización de los contratos y, por supuesto, 3. Dar fin a la mayoría de los

²² Las razones por las cuales estas y no otros trabajadores fueron los sindicalizados se explicaran mas adelante.

²³ Hacemos esta claridad basándonos en la estrategia comercial denominada *mercadeo social* donde se invitan a niñas y niños entre los 5 y 12 años a conocer el parque afirman que “Este esfuerzo de Divercity va enfocado a cubrir la población de niños de escasos recursos, con vulnerabilidad, desplazamiento, discapacidad física y cognitiva.” Consultado el 6 de Noviembre del 2012 de la World Wide Web: <http://www.divercity.ws/portal/bogota/index.html>

contratos que aun se encontraban a término indefinido directamente con la compañía²⁴ por medio de despidos masivos; esta situación la encontramos explicada en las palabras de las compañeras trabajadoras quienes recuerdan que:

- *“por la noticia que nos iban a quitar el recargo de los dominicales y festivos del 1.75 al 0.75 %, entonces todos sentimos que íbamos hacer afectados en nuestro bolsillo y entonces alrededor de eso la gente que se manifestó y que evidencio su inconformidad frente a este hecho que nos comunico el gerente de operaciones en esa época, entonces mucha gente habló y fueron despedidos creo que mas de trece compañeros”* (L. Díaz, entrevista grabada, 18 de julio del 2012)
- *“la situación en el parque donde trabajamos se vieron muy afectadas debido a que nos iban a bajar el sueldo, estaban dando un maltrato por parte de los jefes y superiores y aparte de eso el despido colectivo de muchos compañeros, entonces, por todo eso nos vimos obligados hacer algo, algo para salvar nuestra empresa y para salvar la economía también de nuestras familias”* (M. Mora, entrevista grabada, 18 de julio del 2012)
- *“A partir de diciembre del año pasado (2011) nadie de las personas que ingresaron a la empresa ha podido obtener un contrato directo con la empresa para que no se sindicalicen”* (M. Acero, entrevista grabada, 23 de octubre del 2012)

Como vemos, los cambios estructurales que llegaron con la nueva administración agudizaron una situación de presión que permitiría eventualmente el nacimiento de nuestro sindicato.

Las y los trabajadores de la empresa venían soportando una situación de acoso, constreñimiento y tráfico de influencias que no permitían un clima laboral óptimo para desarrollar las labores diarias, lo cual coincidía con la coyuntura del 2011; la compañera en mención afirma que:

- *“esta fue una situación muy particular, esta fue una coyuntura, pero la situación laboral en divercity siempre había sido muy hostigante, de represión, de influencias, de conseguir todo bajo la rosca, bajo los intereses de los coordinadores, entonces si uno le cae bien a los coordinadores es tenido en cuenta, todas estas situaciones se mencionan entre los trabajadores y trabajadoras pero no pasa nada, entonces esa situación de quitarnos el recargo fue la gota que reboso la copa, que hizo que todos pensáramos en hacer algo contundente”* (L. Díaz, entrevista grabada, 18 de julio del 2012)

²⁴ya que para la administración anterior era muy importante contratar directamente y a termino indefinido a sus trabajadores para generar un ambiente de seguridad laboral y de lealtad por parte de sus trabajadores(as).

Este comentario altamente valioso, narra desde una perspectiva de vivencia propia todo un ambiente de presión y de avasallamiento contra las y los trabajadores que no es exclusivo de Divercity, pues aunque el gobierno de turno a firmado convenios internacionales donde se compromete a respetar los derechos de los y las trabajadoras, en la mayoría de las empresas ya sean privadas o del ámbito publico mantienen una lógica constante de presión y de atropello sobre las(os) trabajadoras(es).

¿Cómo nos organizamos?

El cambio de administración que se desarrolla al interior del parque para lograr una mayor eficiencia económica debido a la disminución de publico en la casa matriz a causa de la apertura de sucursales en Barranquilla y Medellín, genera una serie de cambios estructurales entre los que encontramos: la disminución en el recargo dominical pagado a los(as) trabajadores(as) del área operativa; dicho pago se encuentra consagrado en los artículos 179, 180, 181 del CST (Código Sustantivo del Trabajo) y fue el detonante para que las(os) trabajadoras(es) reaccionaran ante la insoportable situación que se vivía en la compañía.

Este atropello contra las(os) trabajadoras(es) propicio una airada respuesta representada en un profundo inconformismo que produjo días de tensión, los cuales se profundizaron cuando salió a la luz publica la información que confirmaba que las compañeras que se encontraban en su periodo de prueba ya se les había registrado el descuento en los dominicales y que además, se venía realizando desde hacía tres meses atrás.

Luego de algunas reuniones de trabajadores con la recién creada Gerencia Regional del parque, en la que se le expuso el inconformismo que experimentaban las trabajadoras y los trabajadores por la decisión tomada de manera unilateral, la compañía decidió revocar la decisión con el argumento que “*se habían dado cuenta del error cometido*”, sin embargo, el 22 de diciembre del 2011 fueron despedidas alrededor de 15 personas, las cuales se habían manifestado en contra del descuento salarial la compañera recuerda este suceso así:

- “*Hubo varias reuniones donde muchos compañeros empezamos a opinar que por que pasaba eso (descuento en el salario), entonces ellos (la patronal) se asustaron, pienso yo y decidieron suspender la decisión, que paso después, a partir de los compañeros que hablaron decidieron que no iban hacer el descuento pero la respuesta de la empresa fue, vamos a despedir a todos los que hablaron, esa fue la solución para ellos*” (N. Castro, entrevista grabada, 23 de octubre del 2012)

Estas(os) compañeras(os) habían sido consignadas en una lista negra donde también se encontraban las trabajadoras más antiguas del parque y paradójicamente la empleada del mes. Más aun, el día del despido llevaron a la fuerza policial para que desalojara a los(as) compañeros(as) que esperaban en las instalaciones del centro comercial (sitio público) para informar a los(as) demás

trabajadores(as) el suceso del inesperado despido masivo²⁵ cuando salieran de la jornada laboral.

Esta acción violatoria de los derechos laborales por parte de la compañía generó un alto impacto de temor sobre los trabajadores pues, las guías despedidas fueron las mismas que intervinieron en las reuniones públicas que se mantuvieron con la Gerencia Regional, por estas razones el grupo promotor del sindicato tuvo que desarrollar un trabajo de organización clandestino, un compañero trabajador de esta manera nos da una referencia acerca de este hecho:

- *“El inconformismo entre el personal laborador de Divercity era evidente algunos compañeros quisieron formar lo que podría decirse que iba ser el esqueleto de esta organización SINTRADIVERCITY pero desafortunadamente ellos (la patronal) se percataron de las intenciones de nuestros compañeros y los sacaron, en realidad creo que fueron 13 o 14 compañeros despedidos. Nos toco a nosotros, los pocos que nos reunimos clandestinamente y empezamos a organizar lo que seria nuestra organización sindical”* (S. Chala, entrevista grabada, 23 de octubre del 2012)

Las dudas de las(os) compañeras(os) tenían mucha resonancia y naturalmente impedían que se completara el grupo fundador, para solucionar este inconveniente se desarrollaron algunas reuniones bajo la asesoría de directivos de la Unión Nacional de Empleados Bancarios “UNEB” y del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Protección Social “Sinaltraempros” quienes fueron resolviendo las dudas en un proceso de información para lograr esclarecer la forma de fundar el Sindicato Nacional de Trabajadores de Divercity “Sintradivercity”, primer sindicato de parques de diversiones en Bogotá, suceso que se presenta el 28 de Diciembre del 2011; con referencia a este suceso los testimonios de las(os) compañeras(os) nos presentan un panorama vivencial de lo acontecido:

- *“Nos empezamos a reunir en la sede de la UNEB con dos personas que se encargaban de brindarnos información y de guiarnos sobre como hacer nuestro grupo sindical para que no hubiera problemas”* (S. Chala, entrevista grabada, 23 de octubre del 2012)
- *“tocó reunirnos como cuatro veces por que las personas no llegaban, en esas reuniones los abogados nos explicaron como era lo del sindicato, en la ultima reunión firmamos el acta, eso fue como el 28 de diciembre”* (M. Acero, entrevista grabada, 23 de octubre del 2012)

Sin embargo, antes de lograr la efectiva asamblea de fundación del sindicato el grupo promotor tuvo que afrontar dos problemas que hoy por hoy tienen sumergidos a las y los jóvenes en una profunda inmovilidad: **1. el temor** por las

²⁵ La información sobre este suceso se encuentra explicita de manera detallada en el Boletín No. 1 de SINTRADIVERCITY (Anexo 1)

represalias de la compañía por la decisión de sindicalizarse y **2. el escepticismo y desconocimiento** por la viabilidad de la acción sindical.

Estos dos elementos no pueden entenderse por separado pues, el miedo origina aislamiento, individualización y por ultimo apatía, en Colombia debido a la represión de los organismos estatales sobre la acción de los sindicatos se habla de miedo a la muerte pero, en casos menos extremos (como el nuestro) encontramos un profundo miedo a perder el trabajo, miedo que se acercaba a *“lo siniestro invadiendo las relaciones interpersonales, a través de la delación (acusación), de la desconfianza, de la imposición del autoritarismo, de la dependencia, del sometimiento, de la apatía, del individualismo, de la inestabilidad, de lo impredecible”* (ENS:2002,27).

La perpetuación del miedo bien sea por medio de la materialización de despidos o de un riguroso régimen de sanciones llevó a las y los trabajadores a desentenderse de la realidad que están viviendo, según este aspecto una compañera menciona que:

- *“se genera como una cultura del miedo a las personas que no son sindicalistas, pero una cultura del miedo basada en la deslegitimación del sindicato, se cree que el sindicato es lo malo de divercity porque no es necesario se dice, entonces se crea una cultura del miedo frente a la afiliación, sin embargo también hay practicas de miedo que no sucede con las personas del sindicato como por ejemplo memorandos o llamados a descargos no justificados”.* (J. Calderón, entrevista grabada, 14 de noviembre del 2012)

En esa misma línea el escepticismo aparece como una manera de justificar el miedo y si le adicionamos a este cuadro el desconocimiento de la ley laboral, las posibilidades y alcances que tiene la acción sindical para mejorar las condiciones de trabajo, el bienestar físico y emocional al interior del trabajo, podemos desembocar en un estado colectivo de apatía y conformismo radical.

Ahora bien, teniendo en cuenta que estos elementos han permeado la sociedad colombiana debemos destacar que distinto a otros sindicatos donde sus afiliados tienen puestas sus expectativas de vida, para las y los trabajadores de Divercity su trabajo se reduce al tiempo que duren sus estudios o al que puedan conseguir otro trabajo mejor remunerado, lo cual obstaculizó antes y después de su fundación las afiliaciones de las(os) trabajadoras(es).

Entendiendo las anteriores circunstancias y teniendo en cuenta que sí se logró la fundación del sindicato, a continuación trataremos de explicar cuales fueron los elementos que permitieron la organización de trabajadores(as) en Divercity.

La Fundación:

Cuando se da el cambio de administración muchas y muchos trabajadores temerosos de perder su trabajo atienden el llamado a la organización como una forma de actuar y evitar un posible despido, además, los lazos afectivos que

trabajadoras y trabajadores construyen en torno al lugar y a la dinámica del trabajo permitieron despertar un hondo sentimiento de inconformismo pues, la gran mayoría de los(as) fundadores(as) sintieron gran decepción cuando la compañía despidió a varias de sus amistades mas cercanas en el parque.

Por otro lado, la convicción de algunas de las(os) trabajadoras(es) que concientes de las injusticias cometidas en el parque permitieron que aun por encima del miedo tomaran la decisión de afiliarse al sindicato, esto lo podemos evidenciar en las palabras de las compañeras trabajadoras quienes explican que:

- *“a pesar de las dudas y temores que se generan durante este proceso he aprendido a reconocer notoriamente la vulneración de los derechos que se nos ha dado a los trabajadores de Divercity, por ende el miedo que se genera al inicio se disminuye y por el contrario aumenta la necesidad de combatir las injusticias dadas por la empresa y llegar a soluciones favorables para todos los trabajadores”* (M. Acero, entrevista grabada, 20 de septiembre del 2012),
- *“ingrese porque pienso que cualquier cambio que se quiera lograr requiere de acciones concretas dentro de un colectivo, ya que acciones individuales casi siempre se pierden porque se despide a esa persona y asunto resuelto, un colectivo desde cierta perspectiva permite ciertas garantías”* (M. Vásquez, entrevista grabada, 20 de septiembre del 2012)
- *“por encima de todo nos organizamos para reivindicar la dignidad de los trabajadores y las condiciones dignas de trabajo”.* (M. Vásquez, entrevista grabada, 18 de julio del 2012)

En el marco legal del C.S.T., su artículo No. 359 determina que toda organización sindical requiere de mínimo 25 trabajadoras y trabajadores para su fundación, el grupo promotor del sindicato solo contaba con 10 personas cuando mucho y teniendo en cuenta que las amenazas de despidos masivos rondaban a diario por las calles de Divercity, era preciso generar un trabajo rápido y sigiloso de unidad para concretar el grupo fundador; desde el 22 de diciembre y hasta el 27 de diciembre del 2011 se citaron a reuniones en la sede de la UNEB Bogotá para que con la ayuda de los asesores de dicho sindicato y de Sinaltraempros se realizara la asamblea de fundación de Sintradivercity. En este respecto uno de los directivos de la UNEB recuerda de esta manera lo acontecido:

- *“empezamos otorgando toda una capacitación tendiente a que por lo menos compartiera con sus demás compañeros y compañeras de trabajo lo importante que era organizarse, ello dio lugar a que en diferentes reuniones generáramos como un ambiente de buena disposición y en especial que por lo menos tuviéramos claro que el único mecanismo para evitar tanto incumplimiento de las normas legales y constitucionales por parte de Divercity era fundar la organización sindical”.* (V. Rodríguez, entrevista grabada, 27 de noviembre del 2012)

Para que este suceso ocurriera, se requirieron al menos 4 reuniones para congregar a 26 personas quienes dieron paso a la asamblea de fundación la cual, se desarrolló con la elección por votación colectiva de la junta directiva, lectura y aprobación de los estatutos, toma de posesión de cargos de las directivas del sindicato y firma de los asistentes para dar fe de la voluntad de cada una y cada uno de los asistentes de fundar y conformar la organización sindical denominada Sintradivercity.

A las 11:30 de la mañana el 27 de diciembre se plasma la ultima firma del listado lo que da inicio al llamado *fuero sindical*, el cual se encuentra reglamentado en el artículo No. 405 del C.S.T. y explica *“la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladado a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo”*²⁶, para este caso aplica el *fuero de fundadores* el cual otorga esta protección especial a los fundadores de un sindicato desde el día de registro, durante dos meses y hasta los seis meses subsiguientes, este fuero se encuentra reglamentado en el artículo No. 406 del C.S.T.²⁷

Trabajadores(as) no sindicalizados(as)

Después de haber relatado el proceso que le da vida a Sintradivercity elaborando una radiografía de las características de las condiciones de trabajo y las particularidades de quienes trabajan en esta empresa es imprescindible dar cuenta de cómo se recibe esta organización en el seno de la mayoría de los trabajadores(as).

Luego de la fundación muchas(os) trabajadoras decidieron afiliarse al sindicato, pues observaban que tenía efectividad en la vida practica. Por otra parte no todas(os) las trabajadoras comparten este proceso con buena disposición y para entender este rechazo a una organización de este tipo debemos centrara nuestra atención a dos elementos fundamentales: el primero tiene que ver con la desorientación producida por comentarios mal intencionados que salen de los mandos medios de la compañía y se alojan en la inseguridad de algunas(os) trabajadoras, el comentario de uno de los trabajadores de cuenta de este fenómeno:

- *Lo que pasa es que los mismos jefes se encargan de indisponer a estas personas, les empiezan a decir: no se metan al sindicato, eso esta mal, los vamos a echar, entonces nos ven como lo peor, pero eso no es así, nosotros queremos cambiar las cosas para bien, para el bien común”*. (S. Chala, entrevista grabada, 23 de octubre del 2012)

El segundo elemento es la des-información de los(as) trabajadores frente a las organizaciones sindicales, pues en los imaginarios tradicionales de las(os) trabajadoras(es) encontramos un sin numero de definiciones imprecisas acerca de

²⁶ Código Sustantivo del Trabajo “Capítulo VIII – FUERO SINDICAL”, MOMO Ediciones, 2011, Pág. 131

²⁷ Código Sustantivo del Trabajo “Capítulo VIII – FUERO SINDICAL”, MOMO Ediciones, 2011, Pág. 131

la naturaleza de las organizaciones sindicales, sus objetivos, etc. Los comentarios de algunos(as) compañeros(as) dan cuenta de estas aseveraciones:

- *“eso es como un data crédito, uno se mete en eso y queda reseñado, entonces ya no se pueden sacar créditos y lo meten a uno en unas listas negras”*²⁸ (J. Camargo, entrevista grabada, 26 de noviembre del 2012)
- *“No se bien que es, tengo una idea vaga pero creo que es una organización conformada por un grupo de personas que tienen un mismo fin a nivel social que surge por unas necesidades particulares pero grupales”* (Y. Torres, entrevista grabada, 26 de noviembre del 2012)
- *“Los sindicatos son movimientos sociales, los cuales prima un bien colectivo en los cuales se busca una igualdad y que todos tengan un proceso de integración”* (D. Molina, entrevista grabada, 26 de noviembre del 2012)

Con estos comentarios podemos evidenciar que los(as) trabajadores de Divercity cuentan con un espectro no muy amplio en el tema sindical y eso les reduce el campo de análisis frente a dichas organizaciones.

Ahora bien, la no sindicalización de algunos(as) compañeros se presenta también con un sin numero de razones, encontramos casi una razón diferente por cada compañero(a) entrevistado, sin embargo la mayoría de las razones que los compañeros(as) nos entregaron tienen que ver: 1. con la creencia que las organizaciones sindicales son violentas y no permiten el progreso de las empresas, 2. que los sindicalistas deben tener mucho conocimiento sobre las leyes laborales y 3. miedo a perder el trabajo. Comentarios de algunos compañeros(as) refuerzan estas afirmaciones:

- *“siento que en primera medida un sindicato debe estar constituido por personas capaces con una responsabilidad alta y con altos conocimientos sobre la ley y siento que sin demeritar mis capacidades siento que quedaría corta para apoyar ese tipo de trabajo y no me gustaría ser una carga mas”*. (Y. Torres, entrevista grabada, 26 de noviembre del 2012)
- *“Este es mi primer trabajo formal en el cual la empresa me dio la oportunidad de ingresar, estoy muy agradecido y me ha parecido que tiene cosas positivas por eso no quiero perder mi empleo, también lastimosamente sintradivercity se ha tomado como algo muy agresivo, muy anarquista si se puede decir”*. (D. Molina, entrevista grabada, 26 de noviembre del 2012)

²⁸ Si bien es cierto esta afirmación carece de sustento real, la posibilidad de que esto suceda es factible, es decir, la *muerte financiera* es el nombre que se le da al acto ilegal de crear listas negras con los nombres de los sindicalistas e informar a las entidades financieras para que no se les otorgue préstamos, y se les niegue el acceso a los servicios que estas prestan; esto aunque ilegal es una estrategia que los empresarios en Colombia utilizan para evitar que los(as) trabajadores se sindicalicen.

- *“yo no me afilio porque me parece que eso no sirve para nada, yo trabajé en otra empresa y también había sindicato y por eso no nos volvieron a dar las bonificaciones hasta que la acabaron”*. (J. Camargo, entrevista grabada, 26 de noviembre del 2012)

En este orden de ideas vemos que los niveles de rechazo tienen diferentes matices pero todos están transversalizados por el miedo, lo cual no permite la actividad de los trabajadores de manera colectiva.

Ahora bien, finalmente podemos determinar que en Divercity se han venido elaborando unas dinámicas laborales que pretenden mantener a los trabajadores en un estado de desasosiego constante; esta situación de inestabilidad e intimidación se presenta de las siguientes maneras:

1. Los fenómenos de clientelismo y favoritismos por un lado, la presión y el constreñimiento por el otro han producido en el parque un clima laboral altamente deteriorado, lo cual perjudica las dinámicas laborales con relación a los otras(os) compañeras y a los jefes; estas características producen un ambiente nocivo que se replica en la actividad laboral cotidiana, es decir, los vicios que hemos mencionado en el recorrido de este texto desarrollan en los(as) trabajadores anti-valores como el oportunismo, la deslealtad, la competitividad, la indiferencia y el individualismo. Estos valores son antagónicos a los valores que le dan al proceso organizativo de los trabajadores un carácter de movimiento social con capacidad transformadora.
2. el abierto y desmedido interés por parte de la administración hacia los rendimientos económicos del parque, aún por encima del bienestar de las(os) trabajadoras crea condiciones de inestabilidad laboral que fortalecen la inmovilidad de los trabajadores, beneficia a la re-estructuración económica de la empresa y debilita la naciente organización sindical.
3. La crisis del trabajo para los jóvenes en el marco de esta sociedad en decadencia ha producido que se naturalice en la conciencia colectiva de las(os) trabajadoras la inestabilidad laboral, los bajos salarios, el acoso laboral, por tanto cualquier intento por transformar dicha situación tendrá una connotación de peligro y de miedo, es decir, el miedo es un elemento que coacciona a las(os) trabajadores para evitar su movilización.

2. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA Y ABORDAJE TEORICO Y METODOLÓGICO

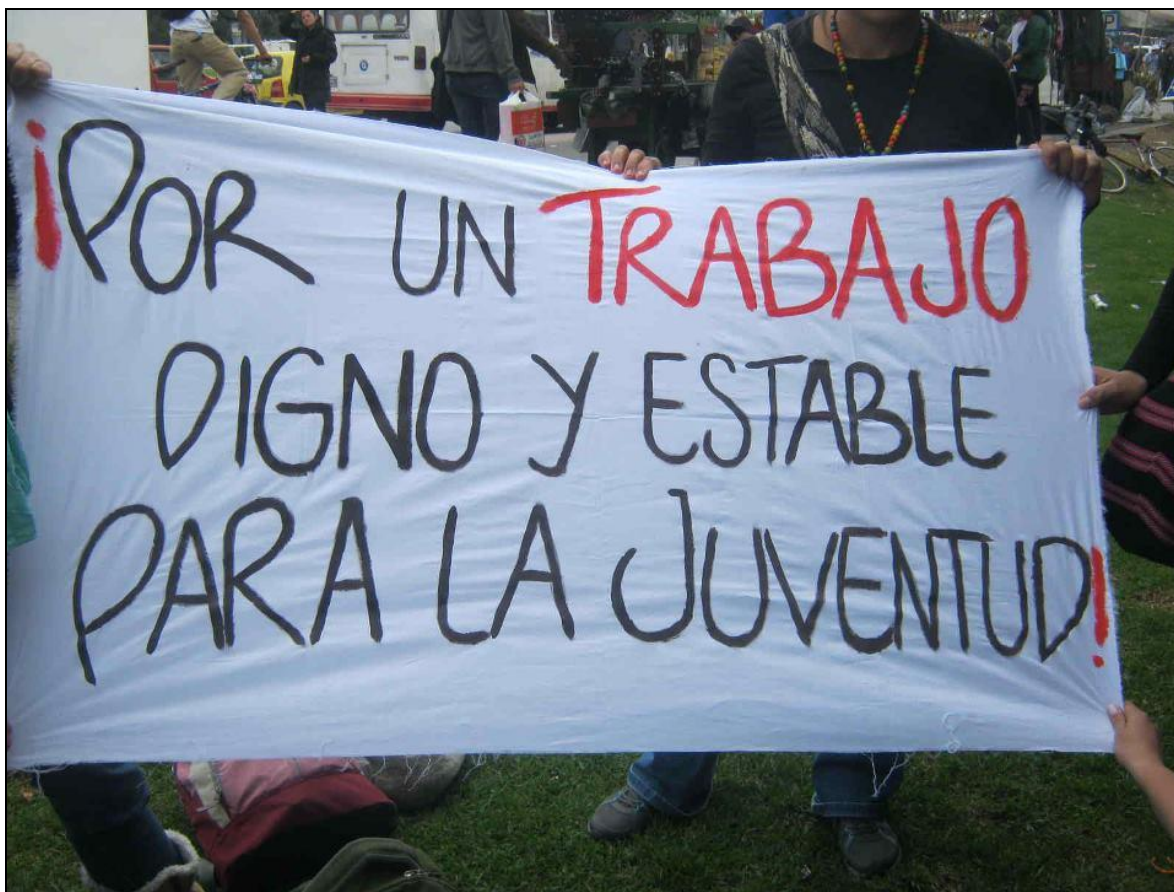


Figura No. 2

2.1 Situación Problemática

La profunda implantación del modelo neoliberal que hoy por hoy se encuentra establecido en casi todos los países del mundo hace que nuestra sociedad sea cada vez mas segmentada y menos incluyente, ha desprovisto a los seres humanos de la dignidad propia de sus existencia llevando al mundo a un estado de crisis donde la desigualdad, la inequidad, la sobre explotación de los seres humanos y de los ecosistemas perpetúen un estilo de vida que degrada a la humanidad y al planeta, en otras palabras, *“Es la crisis de la ideología política del estado mínimo y de las privatizaciones de los bienes públicos, pero también del modo de producción capitalista exacerbado en extremo por una concentración de poder como nunca antes se había visto en la historia. Estimamos que esta crisis tiene carácter sistémico y terminal”* (Boff: 2012).

En el mundo del trabajo este modelo ha generado una honda crisis representada en la flexibilización laboral, la tercerización de los contratos por medio de las S.A.S. (Sociedades por Acciones Simplificadas), formas de contratación que esquivan una relación laboral directa como por ejemplo los contratos de aprendizaje, la informalidad, el desempleo, entre otros, lo cual provoca que un amplio sector social del país vea reducidas o estancadas sus expectativas de una vida decente y digna.

Por otro lado la juventud es el sector social que se denomina “activo” para trabajar, sin embargo, *“padece de la mayor tasa de desempleo ubicándose en el 20.5% en el trimestre móvil de diciembre-febrero. Las jóvenes son las peor libradas con una tasa de del 28.5% frente al 15% de los hombres según cifras del DANE”* (Guarnido: 2012). Ahora bien, la mayoría de las personas ocupadas en el país se encuentran en el sector informal, esto lo encontramos sustentado en la información publicada por la Escuela Nacional Sindical de Medellín, la cual estima que *“en un 58% creció la informalidad y el 70% de los trabajadores no tienen seguridad social”*²⁹, este panorama inicial del trabajo en Colombia para la juventud es poco favorable, y si a esto le sumamos la legislación existente que permite la tercerización de los contratos y la flexibilización de las relaciones laborales³⁰ nos encontramos con una situación difícil para las y los jóvenes trabajadores en Colombia.

Ahora bien, teniendo en cuenta por un lado, las condiciones precarizadas en las que los(as) jóvenes buscan un trabajo digno y por otro lado la facilidad con que dicho trabajo lo suelen perder, nos parece prioritario reflexionar sobre la posibilidad real de que las(os) jóvenes trabajadoras(es) puedan organizarse en función de la defensa de sus derechos más aún, cuando la estabilidad laboral, las garantías de un trabajo digno y el respeto por los derechos de las(os) trabajadoras(es) cada día se encuentran mas ausentes en la legislación laboral del país.

En este orden de ideas, nuestros ojos se dirigen hacia el Centro Comercial Santa Fe donde se encuentra ubicado *Divercity*, un parque de diversiones que se enfoca hacia el entretenimiento de niñas y niños a partir de juegos de rol que simulan una ciudad a escala con sus respectivas profesiones. En este lugar laboran alrededor de 300 personas entre personal de Mantenimiento, servicios generales, taquilleros y guías³¹, estos últimos cargos se encuentran ocupados en su mayoría por una población joven de trabajadores(as) de clase media los cuales cuentan con un nivel de educación técnico-profesional.

- **Pregunta problema:**

Resultado del cambio de administración en la empresa, las condiciones de trabajo empezaron a cambiar al interior del parque lo cual produjo un inconformismo masivo por parte de las trabajadoras(es) operacionales y desembocó en la fundación de un sindicato de empresa o de primer grado denominado *“Sintradivercity”*. El Sindicato Nacional de Trabajadores de Divercity nace con la perspectiva de desarrollar un proceso de organización de trabajadoras(es) en función de la reivindicación de sus derechos laborales pero además, busca

²⁹ Programa de comunicación Arte y Cultura. (08 de Septiembre del 2010). Boletines de Prensa Corporación Compromiso. Consultado el día 28 de septiembre del 2012 de la World Wide Web: <http://boletinesdeprensacompromiso.blogspot.com/2010/09/aumento-el-trabajo-informal-en-colombia.html>.

³⁰ Esto lo definiremos con mayor detalle en el marco referencial.

³¹ Para efectos de la propuesta del problema obviaremos el personal administrativo pues no se encuentran dentro del alcance de esta formulación.

incentivar procesos de formación sindical³² con el fin de cualificar a los afiliados(as) frente a la lectura de su realidad económica, política y social dentro y fuera del trabajo.

En este orden de ideas, nos preguntamos si es posible ***¿desarrollar un proceso de formación política de trabajadoras y trabajadores en la praxis cotidiana de la organización de un sindicato de primer grado en el parque de diversiones Divercity- Bogotá?***

- **Justificación:**

Hablar de un ejercicio de formación de carácter político con los trabajadores(as) sindicalizados en Divercity, nos parece imprescindible pues, cuando se desarrolla un proceso de organización de carácter reivindicativo se puede llegar a motivar la *conciencia crítica* de las trabajadoras(es), es decir, un espacio de acción-reflexión sobre las condiciones laborales que se pauperizan cotidianamente puede desarrollar en las sujetas(os) la posibilidad de reconocer la necesidad de *re-leer* su contexto económico, político y social con el fin de *re-hacer* su mundo e iniciar la transformación de las dinámicas laborales, las cuales se encuentran en una lógica de *explotación-ganancia*.

Esta lógica por su parte niega la posibilidad de construir una relación más humana en la cual se respeten los derechos de las(os) trabajadoras y se de cabida a la labor sindical como un medio para cualificar la fuerza laboral de Divercity, es decir, permitir el derecho de asociación como una posibilidad para el desarrollo personal integral de quienes trabajan en la compañía.

Cuando las(os) trabajadoras (en este caso quienes laboran en Divercity) encuentran la necesidad de reivindicar los derechos laborales que les son vulnerados, inician un ejercicio de *re-construcción* de 1. las prácticas de participación frente a las decisiones que atañen a su labor y 2. su lugar en la dinámica productiva para *re-hacerlas* sobre una lógica de *solidaridad, respeto y dignidad*, de cara a las personas que comparten su misma condición; frente a estos postulados encontramos un acercamiento a la realidad a través de los testimonios de las siguientes trabajadoras:

Para el primer elemento que mencionamos la trabajadora Paola Rubiano nos cuenta que:

- “*siento que tengo como una fuerza más en la palabra y unos argumentos para decirle a esta gente (la patronal) que muchas de las cosas que hacen no están bien, que muchos de los atropellos que se cometen están siendo injustos*” (P. Rubiano, entrevista grabada, 07 de Noviembre del 2012)

Y para la segunda afirmación la trabajadora Luisa Díaz explica:

³² La Educación Sindical es una categoría que desarrollaremos más adelante en el marco de la explicación del sustento teórico.

- *“Es que cuando uno conoce o tiene la posibilidad de conocer cuales son nuestros derechos y como se ejercen o como se exigen, la explotación se reduce”...“siempre vamos a estar explotados, pero digamos que como somos muchos quienes la enfrentamos, las condiciones de explotación cambian, disminuyen y se gana conciencia que es fundamental para vivir mejor, dignamente, por que nos encargamos de transformar esa realidad que hemos naturalizado” (L. Díaz, entrevista grabada, 18 de Septiembre del 2012).*

De otro lado, afrontar el reto de la organización laboral puede llevar a que las y los miembros de este proceso logren modificar las nociones político-sociales que tienen del mundo y de las relaciones que construimos con las demás personas que lo habitan, en concordancia con este postulado la trabajadora Mabel Mora nos comenta que:

- *“Es que el sindicato además de ser una asociación que busca reconstruir esos derechos, lo que hace el sindicato es hacértelos conocer y que tu hagas parte de ellos, yo no los conocía (los derechos laborales), los conocí a través del sindicato, como me apropio de ellos, a través del sindicato, y como se que tengo que defenderlos a través del sindicato, porque el sindicato me enseñó hacerlo” (M. Mora, entrevista grabada, 18 de Septiembre del 2012).*

Sobre estas ideas consideramos que la organización sindical es necesaria para iniciar un proceso de *re-lectura* del entorno que llevará al fortalecimiento de los(as) sujetos, como sujetos de derechos quienes empoderados del mundo que habitan serán capaces de generar transformaciones en beneficio de las colectividades que se encuentran vulneradas a diario en los barrios donde viven, en sus lugares de trabajo, etc. Con respecto a este enunciado la compañera Luisa Díaz nos cuenta que:

“El que pelea solo no gana mucho y además es señalado y reprimido hasta ser echado, cuando uno se organiza descubre la solidaridad, la conciencia colectiva que es muy importante porque es la que realmente moviliza y hace que cosas dentro de una estructura cambien, yo creo que es fundamental (la organización sindical) porque nos hace reconocer cuales son los derechos que tenemos como trabajadoras(es) y además nos permite entrar en contacto con los otros que están en la misma situación que nosotros” (L. Díaz, entrevista grabada, 18 de Septiembre del 2012).

- **Objetivos:**

Ahora bien, un proceso de organización sindical, además de la defensa y la reivindicación de los derechos laborales lleva consigo un proceso de formación donde las y los afiliados recorren un camino de **A.** re-conocimiento de la participación política como un medio para la acción democrática, **B.** establecer relaciones de empoderamiento en condiciones de igualdad, lo cual necesariamente nos va llevar a buscar estrategias para la educación de sujetos y

sujetas³³ críticas que se apropien de las herramientas conceptuales para la defensa no solo de sus derechos en el trabajo, sino también, en los espacios sociales, políticos y culturales que hacen parte de su cotidianidad y **C.** la construcción de un código ético para la renovación de las prácticas organizativas de las y los trabajadores.

Sin embargo, este proceso debe tener resonancia en las demás esferas de la vida social de cada una(o) de los miembros de la organización para que éste ejercicio de reivindicación tenga sororidad en otros espacios de la vida.

Por estas razones el presente trabajo tiene como ejes orientadores tres elementos:

1. Desarrollar un proceso de formación política con el fin de conocer y re-conocer la participación como una posibilidad de libertad y de autonomía, nociones inherentes a los(as) sujetos críticos.
2. Configurar prácticas de empoderamiento en condiciones de igualdad para todas(as) las trabajadoras(es) afiliados(as) a Sintradiversity.
3. Establecer una reflexión sobre la ética sindical con el fin de estructurar una declaración de principios coherente con las necesidades y la práctica sindical de las(os) trabajadoras(es) de Divercity.

- **Metodología:**

Teniendo en cuenta que quienes participamos en el proceso de educación sindical de Sintradiversity, también hacemos parte de la comisión educativa, debemos ubicar el método de aplicación y de investigación desde una perspectiva que no se quede en la estructura tradicional donde el investigador (sujeto activo) aplica un método de análisis sobre una población (objeto pasivo) determinada que se quiere investigar para encontrar un resultado cuantitativo; de esta manera nos parece que la metodología de la IAP Investigación Acción Participativa³⁴, es una perspectiva metodológica coherente con las intenciones de transformar desde adentro nuestra organización sindical.

Para desarrollar el proceso investigativo nos valdremos de entrevistas abiertas, talleres, el desarrollo de unidades de trabajo y la sistematización de la experiencia que determinará los avances y los retrocesos del proceso educativo que se quiere impulsar.

³³ La definición de las sujetas críticas y su alcance en las organizaciones sindicales de primer grado se desarrollará en el marco conceptual.

³⁴ El desarrollo de la IAP como perspectiva metodológica para analizar las dinámicas de nuestro proyecto pedagógico será explicada en el capítulo III, donde exploraremos ampliamente la propuesta de intervención, su aplicación y su posterior seguimiento o evaluación.

2.2 Abordaje teórico y metodológico

El marco conceptual sobre el que apoyaremos la propuesta de intervención pedagógica, tiene como objetivo general delinear las categorías de análisis sobre las cuales se desarrollará este trabajo de investigación y de práctica pedagógica, con el objetivo de delimitar teóricamente la presente propuesta; además, busca insertar en la reflexión sobre la educación sindical categorías que no se habían tenido en cuenta por la misma dinámica histórica del movimiento sindical al menos en Colombia para nuestro caso específico.

Nos parece fundamental que la discusión que iniciamos sobre la educación en los sindicatos le de prioridad al sujeto³⁵ sindicalista como una persona que se encuentra en una situación de acoso continuo, lo cual involucra la necesidad de construir en su entorno nuevas dinámicas que fortalezcan su práctica en el mundo del trabajo, es decir, la educación sindical le debe permitir a la trabajadora(or) que su práctica sindical transforme su actuar en los espacios de producción, descanso, recreación, socialización con sus pares, etc.

Ahora bien, teniendo en cuenta que nuestro ejercicio de intervención busca motivar la acción sindical fundamentalmente en la juventud trabajadora buscaremos la forma de dialogar en torno a tres elementos que a nuestro parecer permitirán el fortalecimiento de personas capaces de reconocerse en otras que se encuentran en condiciones parecidas (inestabilidad, presión, etc.) y generar movimientos de acción colectiva para desarrollar la construcción del empoderamiento y la autonomía en las trabajadoras(es). Estos son los tres elementos, a saber:

1. *Conciencia crítica*: este elemento es definitivo pues es el motor que dinamizará la capacidad de análisis de contexto de quienes estarán inmersos en esta propuesta de intervención.
2. *Formación de sujetos y sujetas*: en esta categoría nos permitiremos determinar con base en algunos referentes teóricos qué entendemos por *formación*, *sujetas(os)* y cuales son sus alcances.
3. *Identidad sindical*: por ultimo daremos cuenta de los símbolos y de las construcciones identitarias que se construyen de manera colectiva en un sindicato de empresa.

Ahora bien, la determinación de estos conceptos funcionará como las aristas que configurarán la pirámide teórica que servirá para desarrollar la propuesta de intervención pedagógica para la cualificación de la base sindical de Sintradivercity.

Estos elementos se relacionarán de manera cíclica y orbitarán en torno a las necesidades de los(as) afiliados(as). La intención de estructurar una propuesta de formación centrada en las necesidades de las sujetas(os) responde a una

³⁵ Mas adelante haremos la mención correspondiente a la construcción de sujetas al interior de las organizaciones sindicales.

transformación curricular que se ha venido presentando en las estrategias de educación sindical en el sur de nuestro continente, *“la preocupación por las realidades particulares, por las necesidades y demandas específicas se transforma en criterio central. Descentralización, flexibilidad y entrelazamiento con la acción sindical acompañan y refuerzan este proceso”* (Kaplún: 1997,7).

En este orden de ideas y sin querer agotar los alcances de estas tres categorías buscaremos proyectar en torno a ellas los objetivos generales de este trabajo, los cuales redondearan el proceso de formación para completar la geometría de la educación sindical:

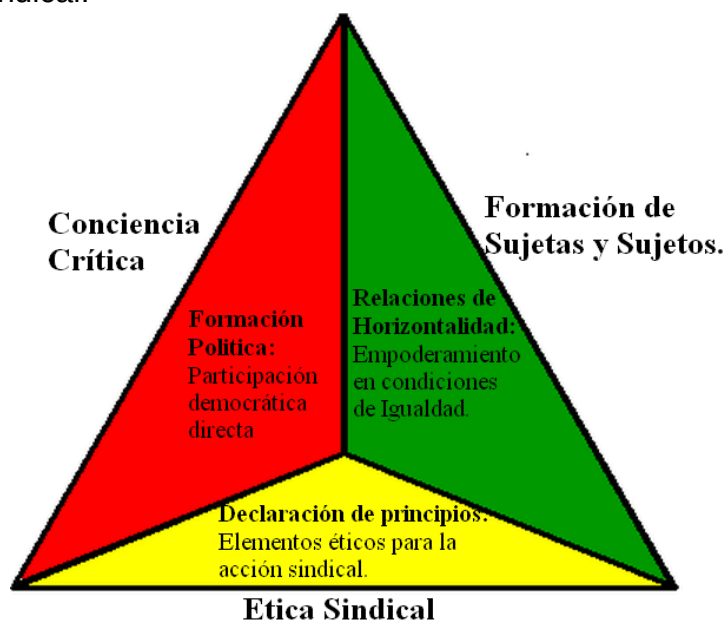


Figura No. 3

Formación de sujetos y sujetas

Las mujeres y los hombres que componen la especie humana han dado cuenta de su paso existencial por el planeta en calidad de animales con particularidades evidentes, sin embargo, no solo nos referimos a las capacidades biológicas que le permiten habitar el mundo, su característica especial consiste en tener conciencia de sí mismas(os) en el mundo, es decir, la capacidad que nos diferencia de otros animales es la de reflexionar sobre nuestra propia existencia y nuestra finitud, mas aun, somos concientes de nuestra dimensión histórica. P. Freire diría frente a este aspecto que *“en el acto de discernir por qué existe y no solo por qué vive se halla la raíz del descubrimiento de su temporalidad, que comienza precisamente cuando, traspasando el tiempo en cierta forma entonces unidimensional, comprende el ayer, reconoce el hoy y descubre el mañana.”* (Freire: 2005,11)

Ahora bien, para lograr entender a plenitud los alcances de la formación de sujetas(os) es preciso tener en cuenta en primera medida: lo que entendemos por formación, sus alcances y en segunda medida necesitamos explicar cómo los seres humanos se sumergen en este proceso para construir lo que Paulo Freire denominaría la vocación ontológica de *ser más*.

Formación: adiestramiento o diálogo reflexivo:

Con la intención de aclarar las nociones básicas de los términos que funcionarán como base para esta estructura conceptual, en primera medida definiremos lo que no consideramos que sea el concepto formación, así, la formación aquí no está propuesta como un mero ejercicio de transmisión de saberes o de categorías ya construidas por expertos, para ser impuestas o insertadas en las cabezas de los(as) trabajadores(as) desconociendo sus pre-conceptos o su experiencia vital.

No pretendemos que la formación se ubique desde la repetición exhaustiva de contenidos inertes y estáticos que se elaboraron en un mundo que desconoce las particularidades de esta sociedad la cual se encuentra atravesada por la desigualdad, la competencia, la falta de oportunidades y el individualismo que configura el mundo del trabajo actualmente. Esta idea equivocada de formación la retrata el maestro P. Freire cuando afirma que:

“referirse a la realidad como algo detenido, estático, dividido y bien comportado o en su defecto hablar o disertar sobre algo completamente ajeno a la experiencia existencial de los educandos deviene, realmente, la suprema inquietud de esta educación” (Freire: 1969,51).

De esta manera nos alejamos de la posición educativa que busca transmitir conocimientos a través de una estructura estandarizada e inmutable, basada en una lógica disciplinar la cual se caracteriza por insertar saberes inconexos con la realidad inmediata de las(os) trabajadoras(es), la cual tiene como fin modificar las conductas de las personas sin tener en cuenta los pre-conceptos o las historias de vida de cada una(o) de los participantes.

La formación que proponemos en este ejercicio de intervención parte de la noción que los(as) seres humanos tenemos la capacidad inherente a nuestra naturaleza humana de transformar las condiciones en que vivimos, de re-crear el mundo según nuestras capacidades o como diría P. Freire:

“heredando la experiencia adquirida, creando y recreando, integrándose a las condiciones de su contexto, respondiendo a sus desafíos, objetivándose a sí mismo, discerniendo, trascendiendo se lanza el hombre a un dominio que le es exclusivo – el de la historia y de la cultura-.” (Freire: 2005:12)

En este orden de ideas la formación la entendemos como un ejercicio de empoderamiento de los seres humanos fundamentado en la capacidad dialógica de quienes participan en este proceso, es decir, la posibilidad que tenemos las(os) trabajadoras de compartir voz a voz nuestra situación, de construir de manera colectiva alternativas de solución a esa situación (generalmente adversa) es la que nos posibilita encontrarnos en un proceso de re-creación continua de perspectivas para la transformación de la realidad. En palabras de Freire encontramos que:

“el diálogo es el encuentro de los hombres que pronuncian el mundo, no puede existir una pronunciación de unos a otros. Es un acto creador. De ahí que no pueda ser mafioso instrumento del cual eche mano un sujeto para

conquistar a otro. La conquista implícita en el diálogo es la del mundo por los sujetos dialógicos, no la del uno por el otro.” (Freire 1969, 72)

La formación definida de esta manera, *“constituye un esfuerzo permanente a través del cual los hombres van percibiendo, críticamente, cómo están siendo en el mundo, en el que y con el que están”* (Freire, 1969:64), por tanto, este proceso nos permite fortalecer el desarrollo de una propuesta que va a incentivar las estrategias organizativas de los(as) trabajadores.

Ahora bien, es importante hacer énfasis en que no nos interesa la formación como un ejercicio de domesticación o alineación donde se eliminan unos contenidos dominantes para insertar otros supuestamente “transformadores” ya que lejos de generar un proceso de transformación, produciría contrariamente un adiestramiento que no le va permitir a quienes hagan parte de este proceso la asimilación de esta experiencia en otros espacios de sus vidas.

Sujetos y sujetas, una mirada horizontal de la humanidad en busca del “ser más”:

El otro elemento que le dará forma a esta categoría es la de las y los sujetos que hacen parte de la acción formativa; inicialmente hemos dicho que la humanidad tiene la característica biológica de saberse existente en el mundo, sin embargo debemos comprender las relaciones que establece para materializar su realidad.

Estas relaciones que los seres humanos establecemos en el mundo, especialmente el del trabajo tienen un carácter dual resultante de la aplicación casi mundial del modelo de producción fordista ya que dicho modelo tiende a pauperizar la vida de las mayorías para que una minoría pueda acumular la riqueza producida por los primeros.

Este proceso de explotación tiende a deshumanizar las relaciones de producción, en la medida en que el libre desarrollo de la competencia por las riquezas aumenta, fortalece la necesidad de cosificar a la gran mayoría de los seres humanos, despojarlos de su humanidad en pro de la producción de riqueza. En este respecto P. Freire nos indica que:

“para los opresores, la persona humana son solo ellos. Los otros son “objetos, cosas”. Para ellos, solamente hay un derecho, su derecho a vivir en paz, frente al derecho de sobrevivir que tal vez ni siquiera reconocen, sino solamente admiten a los oprimidos. Y esto, porque, en última instancia, es preciso que los oprimidos existan para que ellos existan y sean “generosos”. (Freire, 1969, 38)

De esta forma encontramos establecidas las relaciones en los sitios de trabajo: sólo el interés de quien detenta la propiedad de los medios de producción se enarbola como justo y las necesidades básicas de existencia de quienes son objeto de la explotación son olvidadas.

En este orden de ideas entendemos a los sujetos(as) oprimidos, es decir, al trabajador(a), como el portador(a) del llamado ha construir perspectivas de transformación de esta condición; *“la vocación ontológica constituye un desafío ineludible, en el que el hombre capta, al proponerse a sí mismo como problema, su llamado a “ser más”, a humanizarse.”*(Prada: 2009,4)

Ahora bien, este ejercicio de empoderamiento orientado hacia la consecución consiente de nuestra humanización, es un proceso que resulta de los análisis de contexto de los sujetos(as) oprimidos(as), sin embargo, no es un proceso natural; la búsqueda de la *humanización* como una necesidad de quienes están en una condición de explotación, no se puede considerar como un factor inmóvil o ahistórico, desde una lectura más cercana Prada explica que *“la “vocación a ser más” no es un apriori histórico, mucho menos ontológico. Nada indica que los seres humanos, por el solo hecho de haber nacido y de habitar el mundo, podamos sentarnos a esperar cómo se va realizando en nosotros nuestra propia humanidad”* (Prada: 2009:5)

Por lo cual debemos alejarnos de los determinismos que plantean la inevitable transformación de estas condiciones esperando a que los explotadores construyan los caminos para terminar con dicha explotación, *“estos que oprimen, explotan y violentan en razón de su poder, no pueden tener en dicho poder la fuerza de la liberación de los oprimidos ni de sí mismos”*, (Freire: 1969,25) por el contrario es la acción organizada de quienes están en situación de indefensión la que va a construir una nueva forma de relacionarnos en el mundo, *“ahí radica la gran tarea humanista e histórica de los oprimidos: liberarse a sí mismos y liberar a los opresores”* (Freire: 1969,25).

Al respecto, consideramos fundamentales dos elementos que nos van a permitir construir el camino hacia la transformación de las relaciones entre los seres humanos: como un primer elemento dinamizador de este camino encontramos la esperanza, la cual no la entendemos como un dogma que plantea que dicha transformación se encuentra inscrita inexorablemente en el futuro de la humanidad; al contrario, este anhelo centrado en la búsqueda de la transformación debe estar en constante movimiento, activando las conciencias de quienes participan en el proceso de cambio de las relaciones productivas, en el texto referenciado, Prada observa que: *“ruptura de las amarras reales, concretas, de orden económico, político, social, ideológico, etc., que nos están condenando a la deshumanización”* (Prada:2009,6).

Como un segundo elemento encontramos que, esta convicción en la transformación de las formas de relacionarnos en los lugares de trabajo no es un voluntarismo de quienes se encuentran en una condición de *des-humanización*, esta perspectiva humanista trasciende los ámbitos laborales porque busca el fortalecimiento de unas conciencias que a partir del análisis crítico de su contexto social logren iniciar un proceso de re-elaboración de su existencia desde otros referentes, tales como la solidaridad, el trabajo colectivo, el diálogo etc.

El concepto de sujeta como una manifestación de la horizontalidad:

Antes de avanzar en la definición de las categorías de análisis vamos a dedicar un espacio para reflexionar sobre un elemento necesario para desarrollar la horizontalidad de los y las afiliadas en el ejercicio organizativo; nos estamos refiriendo a la necesidad de darle la palabra a la sujeta femenina como co-creadora de las condiciones para transformar las relaciones de dominación mencionadas anteriormente.

Es fundamental que logremos comprender que un ejercicio organizativo de carácter mixto donde participan mujeres y hombres no puede estar fundamentado por un lado, en un lenguaje unipersonal, sexista, que desconoce la voz de sus pares del otro género; contrario a esto es preciso transformar el uso del lenguaje hacia una perspectiva más incluyente y más ceñida a la realidad que nos rodea, es decir, la afirmación con el lenguaje de la existencia de esa *otra*, quien también soporta las condiciones de dominación y se solidariza aportando a la construcción de una nueva forma de relacionarnos con el mundo que nos rodea. Según este elemento nos apoyamos las reflexiones de F. Thomas quien afirma que *“El uso del lenguaje que nombra a las mujeres y a los hombres es un lenguaje que no oculta, no subordina, no excluye y no quita la palabra a nadie. Es un poco más largo pero la democracia se construye con paciencia y tiempo”*. (Thomas: 2006,199)

Por otro lado, un proceso organizativo de carácter horizontal no puede basarse en una estructura excluyente, donde el tejido asociativo que se está construyendo establezca diferencias de primer y segundo grado entre las personas que hacen parte del mismo; por lo cual, es preciso que el liderazgo de estas organizaciones se encuentre distribuido de manera equitativa y que se les de la oportunidad de opinar, controlar y dirigir dichas organizaciones a todas las personas que constituyen la organización sindical.

Nos parece importante afrontar el ejercicio organizativo desde esta perspectiva pues, si lo que se busca con la organización de los(as) trabajadores es re-pensar las relaciones al interior de los lugares de trabajo, es mas indispensable aún, que estas organizaciones inicien por democratizar sus estructuras.

Con esto buscamos re-definir el tipo de relaciones que se van a transformar para evitar caer en el vicio tradicional en donde las estructuras de trabajadores se presentan con dinámicas internas de exclusión y de opresión, repitiendo así el modelo de dominación propio del sistema existente actualmente; para el desarrollo de esta idea nos apoyamos en las palabras del maestro P. Freire quien afirma que:

“los oprimidos, introyectando la “sombra” de los opresores siguen sus pautas, temen a la libertad, en la medida en que ésta, implicando la expulsión de la “sombra”, exigiría de ellos que “llenaran” el “vacío” dejado por la expulsión con “contenido” diferente: el de su autonomía. El de su responsabilidad, sin la cual no serían libres. La libertad, que es una conquista y no una donación, exige una búsqueda permanente. Búsqueda

que sólo existe en el acto responsable de quien la lleva a cabo.” (Freire: 1969,28)

Las contradicciones que deben ser superadas para fundar una nueva situación de carácter transformadora no pueden estar pensadas sólo desde el análisis de las estructuras sistémicas del capitalismo actual, pues estas tensiones históricas se encuentran difuminadas en los espacios de vida de las y los trabajadores profundizando la lógica dominante en la vida cotidiana de las y los mismos; es decir que:

“El capital y su contradicción con el trabajo, esta presente en todos los espacios de la sociedad, en todos los sitios y en todos los lugares, adquiriendo en cada uno de ellos una expresión distinta, unas apabullantemente claras, y otras, aparentemente inocuas, pero que expresan las relaciones sociales de producción.” (Conde y Castellanos: 1985,61)

Para ejemplificar el dominio de las relaciones de producción capitalista en la vida de las(os) trabajadoras podríamos observar dos situaciones reales:

1. una comisión de junta directiva de un sindicato sube a las oficinas de la empresa para solicitar una reunión con el gerente de la misma, pues no habían tenido respuesta a las peticiones realizadas referentes al mal estado de la dotación, los lugares comunes para las(os) trabajadoras, entre otras, sin embargo, en recepción les informan que el gerente se encuentra de viaje atendiendo problemas de otra sucursal ubicada en otra ciudad, que le informarán para que en la siguiente semana se programe una cita. Los(as) trabajadores salen de las oficinas (ubicadas dentro de un centro comercial) disgustados(as) pues esta situación ya se había presentado varias veces, sin embargo y para sorpresa de la comisión sindical no muy lejos alcanzaban a ver al gerente muy campante en compañía de sus hijos y varias bolsas de compras que dejaban ver sus actividades en horarios laborales.

El sindicato hace el reclamo enfático, organizan mítines exigiendo la solución inmediata de sus solicitudes; es claro el problema: burla, desconocimiento de la organización sindical, irresponsabilidad, etc. Esto nos enfurece a todos(as), vemos que la pelea y el disgusto tienen claros fundamentos.

Veamos ahora el segundo caso:

2. un trabajador llega a casa cansado por la jornada laboral y la hora y media que tuvo que soportar apretujado en el transporte masivo, pide a su esposa que le sirva el alimento y manda a sus hijos que se encuentran viendo el televisor a terminar sus labores; mientras come el alimento y se enfrasca en el televisor, uno de sus hijos le pide ayuda con una sencilla tarea, la respuesta es contundente, él esta muy ocupado para atender la solicitud y nuevamente el niño desaparece. Esto ocurre todos los días, nuevamente vemos: irrespeto, desconocimiento, irresponsabilidad, etc.

Este trabajador en el primer caso protestó, se indignó y participó activamente, sin embargo en el segundo caso es él quien se ubica en el lugar del patrón pero en su hogar; con estas dos situaciones vemos como las relaciones productivas en algunos casos pueden ser muy evidentes, en otros tantos las hemos naturalizado como algo propio de la existencia y es aquí donde nos parece pertinente la aparición de esa sujeta empoderada de si misma y activa en su proceder.

Finalmente acentuamos estos elementos sobre la base de afirmar que el reconocimiento de los derechos de las mujeres para asumir posiciones de importancia en las organizaciones de trabajadoras(es) o construir los caminos de transformación en conjunto hombres y mujeres, es directamente proporcional a reconocer la historia de discriminación, pero también, reconocer que las mujeres son personas activas en la construcción de los procesos históricos, que viven y sueñan. Frente a este elemento Jelin explica que *“hablar de los derechos humanos de las mujeres, los indígenas u otras categorías específicas de la población que tradicionalmente han estado marginadas u oprimidas implica un reconocimiento de una historia de discriminación y opresión y un compromiso activo con la reversión de esta situación.”* (Jelin: 2000,5)

Reconocemos entonces que esta categoría no puede caer en el universalismo patriarcal donde se convoca a la humanidad en nombre de los hombres, pues las mujeres han soportado penurias y han afrontado luchas que los hombres no hemos dado, por lo cual, es pertinente que se les nombre por separado para comprender el alcance de cada uno(a), que los seres humanos no elaboramos nuestro camino en una sola tonada por el contrario, en la melodía de la humanidad como mínimo debemos encontrar dos voces que cantan al unísono el futuro.

Buscamos con esto no solo que se le de un lugar a las mujeres en las estructuras políticas de los trabajadores (aunque también eso se exija), además, que les sea otorgado un espacio efectivo de cualificación, empoderamiento y organización para la transformación de sus condiciones materiales como mujeres y también trabajadoras.

Conciencia crítica:

Entender esta categoría constituye un elemento indispensable en la reflexión sobre la educación sindical pues, este proceso tiene su punto de partida en el lugar donde los sujetos(as) se abstraen de su *estar* en el mundo, para observar la realidad que determina las condiciones de vida en las que se desenvuelven de manera amplia, sin embargo, no nos referimos a un mundo imaginario, mítico, sino al mundo concreto, real, el cual se debate entre las desigualdades e inequidades, entre los jalones y las tensiones que se producen al intercambiar las ideas renovadoras y las que retrasan la transformación de la sociedad, es decir, la configuración de una conciencia crítica es *“la toma de distancia que el sujeto hace de sí mismo y de su estar en el mundo, y que dispone al ser humano a saber lo que sabe (y lo que ignora) y a saber más”*. (Prada: 2009,7).

Ahora bien, para lograr activar la conciencia de manera crítica nos basamos en la propuesta que Paulo Freire desarrolla para abordar los procesos de concientización en la formación de adultos, también trabajadores.

A partir de la lectura de los trabajos de P. Freire (algunos citados en este trabajo) hallamos que el proceso de concientización pasa por tres momentos definitivos, elementos que por supuesto deben ser superados:

El primer elemento tiene que ver con *la falta de compromiso de los seres humanos para con su existencia*, es decir, frecuentemente vemos cómo las personas encuentran entre sus preocupaciones principales: **A.** re-buscarse los medios económicos para subsistir y suplir las necesidades básicas de sus familias (cuando son los sectores mas pobres en una sociedad excluyente) o, **B.** consumir productos para lograr los estándares de belleza o aceptación que ha impuesto la sociedad de consumo cuando son familias que detentan un alto poder adquisitivo; sin embargo estas preocupaciones, las cuales tienen la implicación de satisfacer: las necesidades básicas en el caso de A y las necesidades virtuales³⁶ en el caso de B, tienden a desorientar los esfuerzos de la sociedad por constituir un mundo mas equitativo, respetando y preservando la Casa Materna Común (Boff: 2000,35) como llamaría Leonardo Boff al planeta tierra, para salvaguardar el derecho de las futuras generaciones a existir con dignidad.

Sobre este respecto, es preciso mencionar que la presión ejercida por el sistema capitalista sobre los seres humanos no permite elaborar reflexiones (fundamentalmente en los espacios cotidianos) acerca del carácter sistémico de la crisis de este sistema económico, político y social, lo cual, genera una sociedad de seres apáticos, indolentes e indiferentes; sobre este respecto podríamos decir que: *“el ser humano corre el riesgo de vivir centrando su existencia en las preocupaciones puramente biológicas, y olvidar su carácter histórico.”* (Prada: 2009,8).

Estas dos situaciones permiten además, la ordenación de condiciones muy convenientes para la preservación de un sistema excluyente como el capitalista, por tanto, el compromiso de las mujeres y los hombres por comprender su realidad es el primer elemento que habría que fortalecer para activar la conciencia crítica.

Un segundo elemento que debemos superar con referencia a la concientización es *la elaboración de respuestas in-alterables, acabadas y rígidas*, como las típicas “porque si o porque no” o “siempre ha sido así” a las preguntas fundamentales de la vida humana las cuales, permiten la elaboración y difusión de una historia oficial adecuada a los intereses de quienes dominan la estructura social, es decir, cuando a las preguntas que le dan sentido a la vida, tales como ¿por qué vivimos así? o ¿a que venimos al mundo? les damos respuestas terminadas, únicas, (que pueden venir de muchas influencias ideológicas, pero que casi siempre vienen de la religión) asumiendo que hoy por hoy ya esta todo dicho y no habría nada que pensar, re-pensar o transformar, pueden llevarnos a olvidar la capacidad creadora

³⁶ Usamos la expresión “necesidades virtuales” para referirnos al interés por consumir servicios o mercancías ya que, dichas “necesidades” no son factores que determinen la existencia de las personas, son necesidades impulsadas por los medios masivos de comunicación para dinamizar el consumo de dichos productos.

y re-creadora de los seres humanos, lo cual va a fortalecer la indiferencia y la deshumanización de la sociedad.

En otras palabras, podemos señalar que el des-interés sobre el mundo, las sociedades y sus dinámicas, o *“la construcción de respuestas rígidas a las preguntas vitales, lo cual conlleva una domesticación de la historia, del tiempo en el que hombres y mujeres producen su propia existencia.”* (Prada: 2009).

Como tercer y último elemento, encontramos *la necesidad de crear un vínculo entre la conciencia y la relación que ésta tiene con el mundo*, es decir, el ejercicio de *“tomar de conciencia”* no se orienta por si solo, esta ligado necesariamente a las dinámicas que nos rodean, a las lógicas que se desarrollan en el mundo, por lo tanto, es fundamental asumir este concepto desde la idea de *“conciencia de...”* del mundo, de la vida, del trabajo, etc.

El maestro Freire nos deja claro que *cuando somos concientes de nuestra existencia*, también lo somos de las circunstancias que nos rodean pues, cuando logramos comprender cómo esas situaciones afectan nuestra existencia podemos empezar a explorar soluciones: *“La comprensión del proceso de concientización y su práctica se encuentra, por lo tanto, vinculada directamente con la comprensión que tengamos de la conciencia en sus relaciones con el mundo (...). Toda conciencia es siempre conciencia de algo, aquello que se busca”* (Freire: 2004,84)

Es así, como determinamos el camino que nos orientará para el desarrollo de una conciencia centrada en la existencia humana como la dinamizadora de las transformaciones de la sociedad, sin embargo, no nos proponemos exponer una estrategia, única, cerrada e inmóvil, pues la activación de la conciencia critica responde al ejercicio de relacionar elementos que están en continua transformación, por lo tanto, estos conceptos son solo una base referencial inicial para la estructuración de planes y propuestas cercanas a las(os) sujetas(os) que emprenden un ejercicio de educación sindical.

Formación política y concientización de los(as) trabajadores(as)

Ahora bien, teniendo en cuenta cómo se estructura el proceso de concientización en los seres humanos, queremos exponer cómo la influencia de esta categoría y este proceso social, se convierte en una herramienta para el movimiento sindical y las(os) trabajadoras sindicalizadas.

Las organizaciones sindicales son baluarte de la sociedad civil³⁷ en la medida en que buscan la emancipación de la clase trabajadora, lo cual, redundando en la transformación de la practica política del país hacia un proyecto renovador para la nación, es decir, las(os) trabajadoras(es) como agentes democráticos para la

³⁷ Sobre este asunto podemos decir que: *“hablar de organizaciones de la sociedad civil involucra necesariamente poder adentrarnos en temáticas como: efectos del neoliberalismo privatización y tercerización de servicios sociales básicos, pérdida de legitimidad de la dirigencia, ruptura del contrato representativo, ciudadanía, participación, actores sociales, articulación, protagonismo, organización social, etc.”* (Acotto :2003,14)

construcción de la nueva política, la cual va a estructurar un proyecto de modernidad y democracia social y participativa.

Teniendo en cuenta la necesidad de construir un proyecto de transformación para las(os) trabajadoras, la formación política la entendemos como la re-estructuración de una nueva **cultura política**, como la renovación de las relaciones entre la sociedad civil y el Estado, pues, el régimen político autoritario, clientelista, de mentalidad reduccionista, de valores tradicionales, de actitud represiva y de pensamiento dogmático ha quebrado la relación existente entre la sociedad civil y el estado, el cual debe ser el garante de los derechos de dicha sociedad.

Para efectos de este trabajo es preciso que definamos cómo entendemos “lo político”, pues los cambios y transformaciones sociales con el que se recibió el nuevo siglo nos obliga a re-plantearnos este tipo de conceptos.

Las concepciones tradicionales de la política nos indican que *“los discursos, las prácticas, y las relaciones políticas están circunscritas al ámbito del Estado, sus instituciones y sus actores, en especial, los partidos políticos y los ciudadanos individuales.”* (Torres: 2007,77) sin embargo, esta visión reduccionista no tiene en cuenta que la omnipresencia de la economía de mercado, la caída del comunismo, la eliminación de los servicios sociales estatales y la preeminencia de la democracia liberal han des-centrado la vida social y la ha ubicado en espacios de carácter privado, además, esta concepción recorta el ejercicio del poder que las organizaciones sindicales pueden construir en cuanto a la generación de símbolos, referentes identitarios y formas de lucha propias e independientes.

Por lo tanto si queremos determinar el concepto de política a la luz de las necesidades actuales, es preciso ampliar la categoría donde podamos reconocer la diversidad de actores sociales, la especificidad de sus ideologías y de sus formas de lucha; por esta razón:

“entender la política como la posibilidad de transformación de la realidad social desde los sujetos sociales, sus proyectos y sus prácticas parte de reconocer la sociedad como realidad estructurada, pero a su vez estructurándose, como campo de relaciones y fuerzas en pugna para orientar su direccionalidad donde entran en juego diferentes visiones de futuro” (Torres: 2007,79).

Con esta definición damos alcance a nuevas perspectivas construidas desde abajo, desde las organizaciones de trabajadores(as) que diariamente se encuentran trabajando por re-configurar una sociedad más democrática.

Por otra parte, la hipótesis del desquiciamiento de las relaciones entre la sociedad civil y el Estado esta amarrada por un lado, a la idea infundada que la población colombiana no tiene referentes en sus imaginarios acerca del pensamiento político, por tanto, esta afirmación no permite que las mayorías vulneradas en Colombia tomen conciencia y se empoderen de su realidad. En otras palabras *“El viejo prejuicio de creer que la política y la lucha sindical carecen de representaciones en la subjetividad, en la ética, en la cultura, o en el mundo*

simbólico, expresa con nitidez el atraso cultural y la ausencia de una política moderna en la orientación de la lucha sindical” (Gantiva: 1991,10) de otro lado, dicha idea es peligrosa pues, al masificarse produce desinterés por la acción política, en otras palabras “la creciente desideologización y descrédito de las instituciones políticas tiene como consecuencia el distanciamiento de la vida cotidiana de unos ciudadanos cada vez mas individualizados y desentendidos de lo público.” (Torres: 2007,78)

En este orden de ideas nos parece que la manera en que las(os) trabajadoras(es) desarrollan su conciencia crítica se presenta en el proceso en que estos(as) asumen una nueva cultura de participación política a través de sus organizaciones; Gantiva propone que la re-configuración del comportamiento político de las y los trabajadores apunta “(...) a la creación de un nuevo discurso de las relaciones entre la sociedad civil y el Estado, a una elaboración crítica de un pensamiento político, a una comprensión de las instituciones democráticas, a una revaloración de los actores sociales, a una redefinición de los proyectos democráticos y a una recuperación de la ética y de la cultura.” (Gantiva: 1991,21)

En este sentido la conciencia crítica rompe con cualquier orientación difusa sobre el empoderamiento de las y los trabajadores, pues recuperando el pensamiento político ponemos al servicio de las(os) trabajadoras esta herramienta con la cual se buscará dar el paso definitivo a la consolidación de un sistema socio-político donde la participación de las capas excluidas de la sociedad sea efectiva, en otras palabras, “no puede haber democracia sin un sindicalismo crítico, fuerte, de masas, participante, sólido y organizado.”(Gantiva: 1991,5)

De esta manera buscamos la posibilidad de generar un proceso de formación política que permita viabilizar la construcción de utopías y proyectos alternativos, donde las personas activamente articulen imaginarios, necesidades y voluntades para desarrollar proyectos críticos frente al estado y al orden social dominante, además, potenciar la acción política de quienes no han quedado inscritos en los libros de la historia oficial.

Identidad sindical:

Cómo último elemento, consideramos que definir la *identidad sindical* explicando el concepto de identidad y su relación con respecto al mundo de los(as) trabajadores organizados(as) es fundamental para nuestra reflexión sobre la educación sindical, ya que las tácticas y las estrategias organizativas se encuentran dinamizadas por los referentes históricos, culturales y de tradición política de quienes constituyen el tejido asociativo de dichas organizaciones.

En primera medida, para entender el concepto de identidad debemos alejarnos de la tradición clásica que la determina como un elemento inmutable y propio de la idiosincrasia de cada grupo o colectivo social ya sea una comunidad local – cultural, clase social o nación (Torres: 2007,74), por lo cual, preferimos acercarnos a las definiciones donde se establece que la identidad se va re-elaborando a través del tiempo y las dinámicas humanas, en otras palabras:

“Frente a las concepciones objetivistas, deificadas, primordialistas, sustancialistas, originarias, fijistas, etc., de la identidad se observa un relativo consenso entre los investigadores en admitir que la misma es una construcción social, permanentemente redefinida en el marco de una relación dialógica con el Otro.” (Candau, 2002:9)

En esta perspectiva entendemos que, la identidad no es solo un conjunto de rasgos compartidos sino además, una construcción social basada *“en un marco de interacciones de donde surgen visiones de mundo y sentimientos comunes de pertenencia; es el resultado de un proceso dinámico de inclusión y exclusión de atributos reales o ficticios”*. (Torres: 2007,74)

La identidad entonces la podemos comprender como *“El cúmulo de representaciones compartidas que funciona como matriz de significados, desde el cual se define y valora lo que somos y lo que no somos: el conjunto de semejanzas y diferencias que limita la construcción simbólica de un nosotros frente a un ellos”* (De la Peña: 1994,25).

Así pues, para efectos de nuestro trabajo de intervención no solo necesitamos comprender el concepto de identidad, es preciso que determinemos qué se entiende por *identidad social*, por lo tanto, este concepto podemos definirlo como la configuración de una *“cultura interiorizada en los individuos como repertorio de representaciones socialmente compartidas”* (Torres, 2007,75), es decir *“Como una forma de conocimiento socialmente elaborado y compartido orientado hacia la practica, que contribuye a la construcción de una realidad común por parte de un conjunto social”*. (Giménez: 1997,67)

Con relación al mundo del trabajo podemos identificar que la defensa de los derechos de los y las trabajadoras se constituye como ese referente colectivo que permite la unidad y la cohesión de los miembros de la organización; la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo y defender la dignidad de las(os) compañeras define una actitud vigilante y solidaria por parte de los(as) asociados(as) que con su práctica como sindicalistas posicionan la defensa de los derechos laborales y sindicales de las(os) trabajadoras como elementos centrales en la composición de la identidad sindical de Sintradivercity.

Ahora bien, la identidad la hemos determinado como un elemento subjetivo, nutrida por los referentes culturales, políticos, éticos y sociales, que se encuentran en relación constante con otras personas y el contexto donde se desarrolla para el fortalecimiento de la acción colectiva; sin embargo, hay que tener en cuenta que:

“para su existencia requiere una base real compartida (una experiencia histórica y una base territorial común, unas condiciones de vida similares, una pertenencia a redes sociales). Compartir estos condicionamientos materiales permite la elaboración de unos rasgos distintivos que definen la unidad reconocida por el colectivo como propia” (Torres: 2007, 75).

Dando alcance al comentario anterior, podemos observar que:

- a) *los lugares de trabajo* permiten el intercambio de ideas, emociones, métodos y tradiciones; este espacio material permite desarrollar ejercicios de memoria colectiva donde el “territorio de trabajo” cataliza la experiencia histórica.
- b) *las condiciones materiales e in-materiales de trabajo* constituyen los factores de subordinación y dominación que determinan los grados de explotación de las(os) trabajadoras; compartir estas condiciones da lugar a encontrar similitudes en las prácticas cotidianas del grupo social de trabajadores(as).
- c) y por supuesto, *la organización en sindicatos* que permite el desarrollo de redes de interacción donde las y los afiliados aportan sus iniciativas, expectativas y tradiciones organizativas.

Los anteriores son los elementos que componen la *base real compartida*, la cual permite la estructuración de los lineamientos que van a determinar las nociones identitarias del grupo social de trabajadores(as) sindicalizados en Sintradivercity.

Por otra parte, el concepto de identidad se basa en tres elementos que la configuran y la enlazan con las particularidades sociales de las personas que se encuentran inmersas en la organización: 1. su carácter relacional, 2. su carácter histórico y 3. su carácter narrativo.

1. *Carácter Relacional*: Este elemento es el que le permite a las y los sujetos construir la identidad según la relación que entabla con otras identidades que la nutre y la desarrolla, en otras palabras, “*la identidad de un actor es una construcción relacional e inter-subjetiva: emerge y se afirma en la confrontación de otras identidades, lo cual se da a menudo en condiciones de desigualdad y, por ende, expresando y generando conflictos*” (Torres, 2007,75).
2. *Carácter Histórico*: por otro lado la identidad se re-elabora con el paso del tiempo, se va re-estructurando a través de la experiencia colectiva de las y los sujetos, “*debe ser restablecida y negociada permanentemente; se estructura en la experiencia compartida y se cristaliza en instituciones y practicas consuetudinarias*” (Torres, 2007,75).
3. *Carácter Narrativo*: por ultimo el lenguaje y los códigos narrativos permiten renovar y transformar la identidad según la experiencia de la colectividad fundamentada en la realidad; con respecto a este tema se afirma que “*La identidad también es una construcción narrativa; se produce y actualiza permanentemente en las conversaciones y lenguajes (verbales, visuales, corporales, etc.) a través de los cuales los colectivos significan su realidad*” (Torres, 2007:75)

En este orden de ideas, podríamos determinar que la identidad de una organización social tiene la posibilidad de entrar en relación con otras identidades para desarrollarse en el tiempo y en el espacio resultado de la experiencia de todas y todos quienes componen la organización sindical, es decir “*el concepto de identidad es estratégico y posicional y no la expresión de una esencia atemporal.*”

Las identidades se construyen por medio de la diferencia y no fuera de ella” (Torres, 2007:76).

Finalmente la identidad de un grupo social no queda reducida a concepciones subjetivas de los individuos que la componen, por el contrario se puede ver materializada de dos maneras que se relacionan de manera dialéctica:

Por un lado, encontramos los componentes que definen la identidad de una organización según las características que haya elaborado en el tiempo y en el espacio, es decir *“La identidad se materializa a través de una estructura, que es la forma que asume una organización en el aquí y en el ahora”* (Torres: 2007,76), en este respecto las organizaciones muestran sus características identitarias desde tres elementos constitutivos:

- El de *las relaciones* entre personas;
- El de *los propósitos* que orientan las acciones de estas personas ya sea individual o colectivamente,
- Y *las capacidades existentes*, es decir, los recursos de todo tipo que se desarrollan y emplean para el logro de los propósitos y la legitimación de las relaciones. (Schvarstein: 1991,64).

Por otro lado encontramos la influencia que esa identidad tiene sobre las personas que se hallan en su rango de influencia³⁸, en otras palabras *“es el potencial que posee la primera (identidad) para afectar los sentidos de pertenencia social de sus integrantes y de las poblaciones con las que trabajan”* (Torres: 2007,77).

De esta manera comprendemos que es en estos elementos mencionados, en los cuales el proceso de formación debe aportar para la estructuración de unos referentes colectivos sólidos, que permitan ahondar en el fortalecimiento de la organización sindical, como una organización democrática, solidaria y participativa.

³⁸ En este caso concreto nos referimos a las(os) trabajadoras(es) que no hacen parte de la organización sindical pero que se inquietan por las labores que el sindicato desarrolla en la empresa; como sabemos el estado colombiano y el sector empresarial del país ha buscado por medio del terror y de la persecución desarticular y deslegitimar políticamente el sindicalismo, razón por la cual la cultura sindical entre la juventud no tiene mucha acogida. Según este respecto contamos con el testimonio de Víctor Rodríguez, dirigente de la Unión Nacional de Empleados Bancarios -UNEB- quien manifiesta que: *“En Colombia históricamente podemos decir que cuando un dirigente sindical, cuando los sindicatos, asumen una posición de clase, que se identifique con los verdaderos intereses de los trabajadores en contra de una política del estado que va en contra de todo el pueblo en general, se ha generado un ambiente de estigmatización, de señalamiento y ello ha llevado a que sean perseguidos, asesinados y desaparecidos un gran número de dirigentes sindicales; podemos decir que parte de la situación que vive el país en materia sindical, es que tenemos unas cifras catastróficas donde durante mucho tiempo, estamos hablando de unos alrededor 7.000 u 8.000 dirigentes sindicales que han sido asesinados por exigir mejores condiciones de vida, mejores garantías que permitan libertad de expresión, derecho de asociación, de contratación colectiva y ante todo, algo muy importante, que me parece que hoy por a nivel de la gran mayoría de organizaciones sindicales y quienes las representamos como sus dirigentes hemos estado peleando por el respeto y el derecho a la vida, que es lo que no existe en el país y que permanentemente el gobierno viola e indudablemente ha generado un ambiente de terror y de miedo para poder estar vinculado a una organización sindical.”* (V. Rodríguez, entrevista grabada, 23 de Noviembre del 2012)

La ética sindical es una identidad solidaria:

Después de haber desarrollado conceptualmente la categoría de *Identidad Sindical* quisiéramos dedicar un apartado de este texto para definir cual es la propuesta de identidad sindical del Sindicato Nacional de Trabajadoras(es) de Divercity -SINTRADIVERCITY-, ya que, la clara situación de apatía, inactividad e indiferencia de la sociedad colombiana demuestra la perdida de sentido del proyecto como nación.

Ahora bien, para evitar confusiones nos permitimos definir lo que entendemos por ética, pues rechazamos la creencia de que este concepto sea sinónimo de moral. La ética por su parte tiene una raíz etimológica que viene del griego *ethos*, de la cual se deriva la palabra ética; sin embargo esta palabra se escribía de dos maneras diferentes, lo cual ramificaba la concepción así:

1. Ethos con eta (o -e- larga), que significa la *morada humana* y también el carácter, la manera, el modo de ser, el perfil de una persona. (Boff: 2004,39).
2. Ethos con épsilon (o -e- breve), que se refiere a las costumbres, usos, hábitos y tradiciones. (Boff: 2004,39).

En síntesis podemos decir por un lado, que la ética es la casa interior de los seres humanos, donde construimos nuestros referentes para entender el mundo y por otro lado, es la manera en que las personas habitamos esa casa interior, la forma en que aplicamos esos referentes del mundo, hábitos, costumbres, usos, etc.; En otras palabras, al interior de la morada de los humanos, hay maneras de organizarse y relacionarse, estas formas pueden ser competitivas y tensas o cooperativas y armoniosas.

La ética nos permite entonces determinar cómo construimos nuestro perfil como personas y nuestra forma de relacionar ese perfil con el modo de ser de los otros seres humanos a través de hábitos, usos y tradiciones.

Teniendo en cuenta que el proceso vital de nuestro sindicato es reciente, consideramos que la propuesta de nuestra organización puede situarse de una parte, en la reflexión sobre los principios éticos del sindicalismo, fundamentalmente el aspecto *solidario* del movimiento sindical, pues si las y los trabajadores organizados en sindicatos buscan posicionar un nuevo proyecto de estructura política para el país, debe tener como piedra angular la solidaridad de quienes han compartido históricamente una condición de exclusión y de sometimiento. Es decir, las grandes centrales obreras, plantean en sus estatutos y en sus diversos organismos de difusión y propaganda la importancia de un sindicalismo unitario, combativo, democrático y solidario, entre otras³⁹, sin

³⁹ Con referencia a este asunto podemos ver: *Estatutos de la Central Unitaria de Trabajadores -CUT-*. Consultado el día 14 de febrero del 2013 de la World Wide Web: http://www.cut.org.co/index.php?option=com_content&view=article&id=106&Itemid=94. también ver: *Misión y Estatutos de la Confederación de Trabajadores de Colombia -CTC-*. Consultado el día 14 de

embargo en la práctica esto no se evidencia pues encontramos una fuerte división entre las bases y sus dirigentes, una pérdida de sentido en la acción organizativa de los(as) trabajadores y un reclamerismo que ha desorientado el proceso de emancipación de la clase trabajadora.

En este orden de ideas, consideramos que la solidaridad es un elemento fundacional para constituir una nueva forma de relacionarnos con los demás; por eso es preciso que definamos cómo entendemos esta idea, para lo cual nos permitimos manifestar desde nuestra experiencia colectiva como sindicato que: *la solidaridad es la capacidad que tiene la humanidad para ponerse en el lugar de otros(as), para entender su situación concreta y ayudarles a soportar la carga*⁴⁰.

Empero, la solidaridad no es una idea que se constituye de la nada, por el contrario, entra en el universo de las ideas de los seres humanos cuando entendemos que es el resultado de la unidad de las conciencias⁴¹; con referencia a este elemento podríamos decir que *“Ningún hombre es una isla. Estamos unidos, incluso cuando no somos conscientes de esta unidad. Nos une el paisaje, nos une la carne y la sangre, nos une el trabajo y la lengua que hablamos.”*(Tischner, 1983, 10).

De esta manera, la solidaridad se establece en una parte de la identidad de un grupo social cuando no se impone desde afuera mediante la violencia o la presión, sino por el contrario, cuando nace del reconocimiento del sufrimiento que algunos les causan a otras personas. En ese momento la unidad de las conciencias comprende que esa idea es justa y se propicia una actitud en defensa de la dignidad de las personas que están sufriendo explotación.

La auténtica solidaridad -queremos insistir- es la que emana de las conciencias unidas en torno a la defensa de la dignidad humana, pero sobre todo de la dignidad que esta siendo perjudicada por otras personas injustamente; sabemos que no todos los sufrimientos son causados por otros seres humanos, sin embargo, la solidaridad tiene una cualidad particular, es capaz de activarse al unísono cuando advertimos que algunos seres humanos están atentando contra la dignidad de otros humanos.

Este elemento se encuentra bellamente retratado en la experiencia del Sindicato Autónomo Independiente (Solidarnosc), en Polonia, quienes se preguntan *“¿Para quién nace, pues, nuestra solidaridad? Sobre todo para aquellos a los que otros hombres han herido y padecen sufrimientos que podrían haber sido evitados, casuales e inútiles. Esto no excluye la solidaridad hacia los demás, hacia todos los que sufren. Pero la solidaridad con los que sufren por obra de otros hombres es singularmente viva, fuerte, espontánea.”* (Tischner: 1981,18)

Febrero del 2013 de la World Wide Web:
http://www.ctccolombia.com.co/site/index.php?option=com_content&view=article&id=32&Itemid=37

⁴⁰ Tomado de la *Declaración de Principios Sindicales –SINTRADIVERCITY-*. Acta No. 4. Firmada en asamblea de trabajadoras(es) el día 20 de abril de 2012.

⁴¹ La idea de “la unidad de las conciencias” tiene que ver con la idea de contar siempre con los seres humanos, de confiar en que una práctica humana conciente, fundamentada en los principios éticos construidos a través de la experiencia van a permitir la transformación de prácticas injustas e inequitativas.

Por ultimo, es preciso decir que las conciencias unidas por medio del trabajo, de la educación, de las condiciones de vida, de los espacios compartidos despiertan la solidaridad, esta a su vez, permite que nos indignemos al observar el sufrimiento de cualquier ser humano, pero sobre todo de aquel que esta siendo maltratado por otra persona; de esta manera podemos fundamentar nuestras practicas vitales a partir de la defensa del derecho de las(os) otras a vivir dignamente, lo cual orbitaría como un elemento conductor en cualquier espacio donde nos relacionemos con otras personas.

Después de reflexionar sobre los elementos que fundan teóricamente nuestra propuesta de intervención podemos entender que, desde cualquier arista donde se mire encontramos al ser humano y sus necesidades como un problema central, por tanto, la intención de basar una propuesta educativa sobre la re-construcción de referentes organizativos y nuevas formas de relacionarnos en el trabajo y en la cotidianidad, va a permitir fortalecer las organizaciones políticas (sindicatos) de las(os) trabajadoras(es) y abrir el camino hacia la renovación o la transformación de dichas organizaciones para lograr la emancipación de la clase trabajadora.

3. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA

*“Mano a mano
Piedra a piedra
Poema a poema
Construimos nuestra escuela”
(Secretaría de Educación “USITRAS”)*



Figura No. 4

En el presente capítulo nos dedicaremos a fundamentar la propuesta de intervención educativa que nos proponemos desarrollar con los(as) miembros de la base y de la junta directiva de Sintradiversity.

Quienes se acerquen a revisar este documento tendrán la posibilidad de conocer una nueva conceptualización del proceso educativo que se viene construyendo en el camino pues, el tipo de educación que proponemos para nuestro sindicato se aleja de la idea formal de educación⁴² y plantea un tipo de educación renovada, sin dogmatismo, ni autoritarismos, confiando plenamente que un ejercicio de construcción colectiva de conocimiento es más efectivo y auténticamente humanizador.

En este texto tendrán la posibilidad de encontrar una reflexión sobre las prácticas de educación sindical desarrolladas desde varias perspectivas políticas, además, la estructura de nuestra propuesta de educación la cual gira en torno a la construcción colectiva de conocimiento, el diálogo como el lugar donde se condensa dicha construcción y el taller como el momento pedagógico idóneo para

⁴² Entendemos la educación formal como “la existencia de escuelas, colegios e institutos que tienen un reconocimiento del estado, sus instituciones y la sociedad y que están dedicados a impartir la educación al pueblo.”(Conde y Castellanos: 1985,41)

elaborar dichos conocimientos; por otro lado, un acercamiento a la IAP como enfoque metodológico y la Hermenéutica como horizonte pedagógico, referentes teóricos que van a soportar nuestra propuesta de intervención.

Ahora bien, la fundamentación de esta propuesta pedagógica es muy importante ya que va a determinar cómo entendemos y concebimos un proceso de educación no formal, ubicado en un contexto (tiempo y espacio) concreto, con una población específica que constituyen una organización social particular como lo es un sindicato de empresa.

3.1 Trabajo – Organización – Educación: propuestas educativas para los sindicatos

La educación ha sido un ejercicio histórico, que ha buscado transmitir los saberes que la humanidad ha adquirido por medio de la experiencia con el mundo, los procesos educativos lograron establecer a través del tiempo y del espacio formas y estructuras de tradiciones culturales que dan cuenta de la existencia de las sociedades humanas; por otra parte el ejercicio de la educación ha buscado entender las dinámicas de las fuerzas naturales para que la humanidad pueda asumir el reto de enfrentarse a la realidad que la rodea. En otras palabras, *“La educación no solo permite el conocimiento, sino que se convierte en un instrumento que estimula la investigación del porque de cada hecho que ocurre y, de las iniciativas creadoras y transformadoras de lo existente ya sea para conservar el estado de cosas o modificarlo en beneficio, bien individual, bien social o colectivo, según los intereses que interprete.”* (Conde y Castellanos: 1985,42)

En este sentido, la educación como una de las esferas fundamentales dentro de la sociedad contemporánea, no se reduce al espacio escolar, pues encuentra su espacio vital en cualquier lugar donde los seres humanos interactúen con el mundo en busca de su transformación, la propuesta del maestro P. Freire plantearía que, *“La educación verdadera es praxis, reflexión y acción del hombre sobre el mundo para transformarlo”* (Freire: 2005,7); por estas razones, el mundo del trabajo es un espacio fundamental para desarrollar procesos de educación orientados a obtener una independencia teórica por parte de la clase trabajadora, y además, puedan analizar sus condiciones de trabajo y posteriormente sus formas y condiciones de vida.

Los sindicatos y la acción educativa:

Los sindicatos los entendemos como organizaciones políticas y sociales, baluartes de la sociedad civil que permiten a las(os) trabajadoras la posibilidad de fortalecer procesos; por un lado, de reivindicación-defensa de sus derechos laborales y, por el otro, de formación constante para cualificar su capacidad de análisis frente al mundo que las(os) rodea, para una posterior acción. En palabras de uno de los dirigentes de la Unión Nacional de Empleados Bancarios UNEB, *“Son agrupaciones de sinnúmero de personas que debido a que en la mayoría de las empresas donde trabajan han encontrado algunas condiciones no muy aptas para desempeñar su trabajo, en materia de salud, educación, de otras garantías que debía por lo menos ofrecérsele a los trabajadores en este país, resuelven debido a*

tanta inconformidad, organizarse, y lo que buscan es el mejoramiento de la calidad de vida en todo orden, por lo menos unos salarios dignos para que puedan beneficiarse, no solo ellos, sino también sus familias". (Rodríguez, V. entrevista grabada, 23 de noviembre del 2012)

Así entonces, la práctica dentro de las organizaciones sindicales otorga a quienes hemos decidido optar por la vía de la educación (como una formula práctica para la transformación) un lugar en el cual se pueden desarrollar no solo experiencias de educación (no formales), sino también, proponer nuevas formas de relaciones humanas al interior de los lugares de trabajo, donde se promuevan valores como la solidaridad, la unidad, el trabajo y la organización entre las(os) trabajadoras, además, es fundamental *"optar por una metodología dialéctica y una pedagogía que exprese coherencia con el comportamiento político de cambio desde una organización que genere nuevas prácticas pero también nuevos procesos de producción de teoría por los sectores populares."* (Daza, Balanta, Luna y Sarmiento: 1990,35).

La acción educativa por otra parte, la entendemos como un espacio donde se construyen estrategias de formación y comprensión de la realidad laboral, esto lo sustentamos con la lectura de un reciente estudio donde se explican sus alcances y se plantea que este tipo de educación *"brinda una formación única en su tipo partiendo de los problemas a los que hacen frente los trabajadores y trabajadoras. Su contenido puede ser muy diferente del de los programas escolares y se transmite con una pedagogía propia"* (Cunniah: 2007, V).

Por otro lado este tipo de educación busca crear estrategias de comprensión de la realidad económica y política, a nivel nacional y mundial, con el fin de que los representantes sindicales sean capaces de asumir retos que permitan modificar las condiciones de trabajo, a nivel general en el estudio citado se afirma que *"deben preparar a los representantes de los trabajadores para que puedan asumir responsabilidades en complejas negociaciones: procesos de integración económica, programas estratégicos de lucha contra la pobreza, flexibilidad, seguridad, comités de empresas multinacionales. Cuestiones de gran importancia como la buena gobernanza, la reducción de la deuda de los países mas pobres, los programas del Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, forman parte de los ámbitos que deben discutir en su vida diaria las organizaciones sindicales nacionales e internacionales."* (Cunniah, 2007, VI)

Además, los sindicatos por estar inmersos en la actividad laboral tienen poco personal disponible para las labores sindicales por lo tanto se hace indispensable que la conciencia que emana de la responsabilidad sindical sea el motor para la actividad voluntaria de los afiliados al interior de la organización sindical, es decir *"los sindicatos tienen poco personal a tiempo completo y debido a ello, para desempeñar un efectivo papel en el mundo laboral y en la sociedad dependen fundamentalmente de que sus miembros realicen actividades voluntarias"* (Cunniah, 2007,13). Por lo tanto, los espacios de educación van a nutrir no solo la capacidad teórica y de análisis de los afiliados sino que también van a fortalecer su conciencia para crear una fuerza voluntaria eficaz.

Ahora bien, teniendo en cuenta lo anterior, nos proponemos demostrar que un proceso de educación (fundamentado en la vida de nuestro sindicato de empresa Sintradivercity) puede motivar a trabajadoras(es) de todas las ramas productivas a reconocer en la acción sindical no solo una actividad reivindicativa, sino también una experiencia de formación para la vida como trabajadores(as) concientes de su lugar en el mundo, productores y productoras de la riqueza.

De esta forma, la Acción educativa en los sindicatos debe facilitar el diseño sistemático de estrategias educativas alternativas, con el fin de no reproducir el mismo sistema productivo que nos explota y por el contrario generar un proceso de formación donde sean los sindicalistas quienes en un esfuerzo colectivo construyan por un lado, el conocimiento que va a fortalecer su acción al interior y al exterior del sindicato y, por otro lado, su conciencia como trabajadoras(es) organizadas(os), responsables de las dinámicas laborales y los cambios en las estructuras a nivel mundial, es decir, *“La organización sindical exige de conciencia, y para que esta se vaya construyendo es necesario generar procesos de formación de educación de los y las trabajadoras, pero estos procesos deben ser generados desde las mismas organizaciones y con la participación activa de los y las compañeras no solo como receptores sino fundamentalmente como generadores de conocimiento”* (Fetralpi: 2009).

De esta manera encontramos dos palabras que se encuentran entrelazadas inseparablemente: *Educación y Sindicalización*. La unidad de estos conceptos es indispensable, para lograr que las(os) afiliadas a nuestro sindicato asuman una posición activa al interior del mismo, por lo cual se debe iniciar un proceso efectivo de formación en los temas que atañen a la labor sindical, por ejemplo: el derecho laboral, la ética sindical, la economía política, etc.; sin embargo, nuestro proceso educativo no se agota ahí, la presencia activa de los(as) afiliados va a permitir que se nutran los objetivos generales del proyecto, pues, el éxito de esta intervención se ubica en la coherencia que tengan los contenidos elaborados colectivamente con la cotidianidad de las(os) trabajadoras(es).

En este orden de ideas consideramos que estas dos actividades (sindicalismo y educación), construidas por el ser humano en torno a su vida y al mundo donde ejerce su práctica vital han tenido un desarrollo histórico, por lo cual nos permitimos desarrollar algunas precisiones para dar claridad a nuestra labor de intervención educativa:

3.2 Reflexiones sobre algunos métodos de educación en los sindicatos:

A través de la historia del sindicalismo en Colombia, sobre todo desde la segunda mitad del siglo XX, se ha intentado generar espacios educativos al interior de las organizaciones políticas de los trabajadores(as), con el fin de cualificar los cuadros obreros para asumir posiciones de dirección en sus respectivas organizaciones y fortalecer la conciencia de clase de los(as) trabajadores(as) colombianos(as).

La década de los 60's, representaba para el movimiento sindical un despegue de la pasividad en la que venia estancado desde hacia ya 30 años, *“la influencia de la Revolución Cubana, las condiciones de vida y las críticas que empiezan a levantar*

contra el sindicalismo patronal fortalecido, genera un proceso de desprendimiento y re-acomodamiento de las fuerzas sindicales, que muestran unas mayores influencias políticas de la izquierda o derecha” (Conde y Castellanos: 1985,16)

Este tránsito de fuerzas del sindicalismo produce que las centrales obreras y los sindicatos de base empiecen a pensar en la necesidad de iniciar procesos de educación para sus afiliados, sin embargo, *“dentro de este campo diferenciamos la educación que no cuestiona ni ideológica, ni políticamente las estructuras de dominación y explotación del sistema, a esto es lo que llamamos la educación sindical patronal, y la educación sindical dirigida por sectores críticos al sistema que buscan cuestionar ideológica y políticamente las estructuras de dominación capitalista en nuestro país” (Conde y Castellanos: 1985,41)*

Esta distinción es indispensable pues nos sirve para entender la situación educativa de las bases que conforman el movimiento sindical, además, reconocer los tipos de educación sindical que se implementaron en el tiempo nos permite recoger elementos para el análisis de la situación de educación actualmente.

Caracterización de la “educación” sindical patronal:

La educación sindical patronal se implementó desde algunas centrales obreras y sus respectivos centros educativos, entre los que podemos mencionar al INES (Instituto Nacional de Estudios Sociales) de la CGT (confederación General del Trabajo), el Colegio Laboral Colombiano de la UTC (Unión de Trabajadores de Colombia) y la CTC (Confederación de Trabajadores de Colombia), además, los organismos educativos de la AFL (en ingles: American Federation of Labor) – CIO (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres), la ORIT (Organización Regional Interamericana de Trabajadores), la CLAT (Central Latinoamericana de Trabajadores), CMT (Confederación Mundial del Trabajo), las cuales fueron apoyadas técnica, económicamente y hasta *“con recursos humanos por parte de centros internacionales como IADSL⁴³, o Gobiernos Capitalistas, como por la embajada Americana, de fundaciones constituidas por multinacionales, lo cual garantiza y asegura su dependencia ideológica y política frente al capital. (Conde y Castellanos: 1985,44).*

Los procesos formativos que se desarrollaron allí, estaban orientados a formar ideológica, técnica y administrativamente a los dirigentes sindicales, con el fin de que orientaran sus organizaciones desde una lógica burocrática y vertical, con un control cerrado y un relacionismo formal con las patronales, además buscaban callar cualquier brote de inconformismo de las bases sindicales, por supuesto apoyados y amparados ampliamente por las administraciones de las empresas y el Estado, cabe decir que esta formación estaba teñida del catolicismo mas retardatario y medieval.

⁴³El Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre (IADSL), fue un Organismo anticomunista que trabajó de la mano con la CIA en América Latina para detener la radicalización de la Izquierda en el continente.

Este adiestramiento sindical generó *“una mentalidad de liderazgo y de dirigente sindical de carrera con su “dignificación” materializada en buenas comodidades, altos ingresos y “poder” para “resolver los problemas de los trabajadores”* (Conde y Castellanos: 1985,44); se estimuló el individualismo, el pensamiento pro-capitalista y a-crítico, además, fundamentados en las políticas Macarthistas estadounidenses de corte anticomunista se forjó un ideario anti-revolucionario, donde se llegó a culpar al comunismo internacional por los sufrimientos de los pueblos latinoamericanos.

Por supuesto este adormecimiento inducido en las bases, buscaba evitar que los sectores inconformes llegaran a la dirección de estas organizaciones sindicales, en esta lógica se produjo una separación profunda entre las bases y sus dirigentes, se reforzaron tradiciones políticas como el caudillismo y el gamonalismo creando una honda ruptura en la democracia obrera.

Este tipo de educación produjo un sindicalismo inerte, inactivo, con una concepción de culto a la ley, con resultados paternalistas y clientelistas al interior de los sindicatos y de mentalidad conservadora, obediente y un legalismo santanderista exacerbado hacia el exterior, por ejemplo se aprendía *“a liquidar prestaciones sociales, el manejo práctico del Código Sustantivo del Trabajo, los pasos y requisitos de tramitación y negociación de pliegos de peticiones.”* (Conde y Castellanos: 1985,46), además, se permitió que el peso de los conflictos obrero-patronales fueran resueltos por el Ministerio del Trabajo o por la influencia de la burocracia. En este sentido, una estructura anti-democrática como esta, era muy conveniente para el capital pues se lograba domesticar a las organizaciones políticas de las(os) trabajadoras(es).

Características de la educación clasista y catequista:

A diferencia de los procesos “educativos” patronalistas mencionados en el apartado anterior, los sindicatos clasistas y con perspectivas críticas frente a las políticas del Estado, iniciaron sus propuestas educativas basados fundamentalmente en la crítica al sistema político, económico, filosófico e ideológico implantado por la burguesía, al imperialismo, al sindicalismo tecno-jurídico, además, se criticaba en el ámbito educativo los procesos patronalistas de educación y la educación formal pues se denunciaba que servía como instrumento para dominar ideológicamente al pueblo.

Para avanzar en este ejercicio de educación las organizaciones sindicales buscaban la asesoría de los partidos políticos de izquierda que influyeron en la política nacional, los cuales incluían dentro de los programas de formación sindical los bloques disciplinares que desde su punto de vista necesitaban los sindicatos para aumentar cualitativamente su “nivel de conciencia”, es decir, afirmaban con fortaleza *“que la educación sindical desarrollada por los sectores revolucionarios y consecuentes con los intereses populares debe desarrollar la ideología del proletariado y, por ende, las materias que deben implementarse son: la filosofía materialista, la economía política del capitalismo, la historia del movimiento obrero, la concepción leninista de la propaganda”*(Conde y Castellanos: 1985,48), permitían que el(la) trabajador(a) obtuviese un conjunto de conocimientos que

junto a los asesores quienes tenían una fuerte formación marxista constituían, *“los dos grandes elementos que de hecho le transforman su conciencia de clase burguesa, en una conciencia de clase proletaria”* (Conde y Castellanos: 1985,48).

Por supuesto, este planteamiento educativo para los sindicatos estaba soportado sobre prácticas que consideraban a la educación *“como el almacenamiento, la asimilación y memorización de datos, fechas, nombres, leyes, principios, ecuaciones, etc.”* (Conde y Castellanos: 1985,48) lo cual los llevaba a inducir que, después de este vaciamiento de conocimientos dentro de las cabezas de los sindicalistas podrían determinar sobre patrones culturales el nivel de conciencia de una persona.

Por otra parte, los métodos utilizados y los fines esperados se contradecían con los intereses transformadores de los programas, pues en términos de métodos los instructores no se sumergían en el universo conceptual de los(as) trabajadores(as), *“el lenguaje utilizado por los expositores no era comprendido por la mayoría de los participantes. Reflejaba el sectarismo y el dogmatismo con que han manejado, las tesis marxistas, algunos grupos en nuestro país. Mientras tanto, los trabajadores de base participantes (liberales, conservadores, cristianos) no se sentían interpretados en esos mensajes que no tocaban su propia realidad y que borran de un solo golpe sus creencias de muchos años”* (Daza, Balanta, Luna y Sarmiento: 1990,26).

En cuanto a los fines, se buscaba la reproducción mecánica de la “línea” ideológica del partido que asesorara el sindicato, esto se hacía de manera dogmática y sectaria, es decir, se indujo la idea de que *“una postura clasista necesariamente debe hacerse desde la organización política partidista y en consecuencia, la educación sindical desemboca como un claro camino en el otorgamiento de la militancia política al compañero”* (Conde y Castellanos: 1985,49). Estos intentos por formar las bases y sus dirigentes sindicales se tornaba en un complicado ejercicio por memorizar el “catecismo marxista” para constituir un trabajador de “avanzada”, quien lo predicaría de manera mesiánica, aquel que mejor lo hiciese era considerado un importante “cuadro revolucionario”, por lo tanto el partido político de izquierda buscaba *“expandir su espectro político, su influencia y su militancia en el campo sindical y popular, logrando con ello una mayor participación en las direcciones sindicales, controlando en mejor medida el sindicato y convirtiéndolo en la caja de resonancia, en el apéndice de la organización política”* (Conde y Castellanos: 1985,49).

Estos procesos desembocaban naturalmente en una incapacidad del trabajador por conectar los saberes (disciplinas-lenguajes) que obtenía en el curso y la realidad concreta de los días de trabajo en la empresa, era común que situaciones que produjeran *“cualquier inquietud que condujera a confrontar en la práctica la reproducción de las enseñanzas aprendidas durante el curso, no había quien la atendiera o la apoyara”*, además, *“podemos sumarle el lío que le representaba al cursillista manejar en su base unos contenidos y un lenguaje que en ningún momento coincidían con las necesidades de las mismas”* (Daza, Balanta, Luna y Sarmiento: 1990,27); en este sentido Gantiva Silva nos explica que *“la tradicional educación sindical ha estado marcada por los enfoques, metodologías y prácticas*

que la cultura colombiana reproduce en la escuela, en la vida ciudadana y en el imaginario colectivo.” (Gantiva: 1991,14)

Ahora bien, luego de observar los dos tipos de educación que en torno a los sindicatos se desarrollaba, podemos identificar ciertos elementos que compartían dichas experiencias pues, aunque ideológicamente había un abismo que las separaba, en cuestión de métodos compartían la idea de llenar de información la cabeza del trabajador(a) sindicalizado(a), además, los programas educativos no estaban enfocados hacia las necesidades de los afiliados(as), por el contrario, respondían a las orientaciones políticas de quienes los asesoraban, es decir, *“cada Central Obrera obedecía a las disposiciones de los centros de poder internacional, y según su particular modo de pensar orientaba la educación sindical que en la mayoría de los casos se reducía a la repetición de líneas ideológicas o políticas, presentadas de manera dogmática y autoritaria.”* (Gantiva: 1991,15)

Frente a estos aspectos de la educación sindical nos queda por decir que, finalmente de las dos propuestas aquí mencionadas la educación clasista que mencionamos en segundo lugar, en hechos concretos ayudo a fortalecer el movimiento sindical colombiano, por ejemplo, la intervención de intelectuales (asesores o instructores sindicales) en el mundo del trabajo ha contribuido a la ampliación de los estudios y análisis sociales de las condiciones de vida de los(as) trabajadores(as), además, esta intervención se concreta en la fundación de organismos de investigación tales como: *“La Asociación de Abogados laboristas al servicio de los trabajadores, el Instituto Sindical María Cano, el CEIS, el CINEP, el INS, la Escuela Nacional Sindical, CEDETRABAJO, entre otros.”* (Conde y Castellanos: 1985,52).

Por otra parte y a pesar que estos ejercicios de formación promovidos desde la izquierda política del país tenían claras deficiencias, se logró ampliar el proceso de confrontación con las patronales y el estado, además, de las discusiones que nutren los avances incipientes sobre la relación entre trabajo y capital en las bases sindicales.

De manera definitiva, la educación clasista impartida desde los partidos políticos marxistas generó la discusión crítica y autocrítica sobre las desviaciones de la izquierda colombiana y el movimiento sindical, sobre las escuelas sindicales existentes, sobre los centros de investigación y en general sobre el mundo de las organizaciones políticas de los(as) trabajadores(as), lo cual nos permite re-ubicar el oriente de la educación sindical ya no hacia los partidos, ni los centros de poder, sino hacia las(os) trabajadoras(es) de quienes depende que su existencia se transforme o continúe en decadencia.

3.3 Sintradivercity: la juventud sindicalizada presenta su propuesta

Luego de reconocer las experiencias de educación sindical que antecedieron este siglo y comprendiendo que los ejercicios de educación deben ser coherentes con las necesidades políticas, sociales, éticas y culturales de nuestro contexto, presentamos aquí, nuestro aporte, construido de manera colectiva en los

descansos y en los puestos de trabajo, en los mítines y en las asambleas, con el fin de constituir con la experiencia de las(os) afiliadas(os) a Sintradiversity nuevas formas de producir conocimiento desde la cotidianidad y desde la reflexión colectiva.

Desde luego reconocemos que en este proceso no se encuentra la fórmula de la nueva educación sindical, ni pretendemos ser la vanguardia de los procesos educativos, sencillamente extendemos esta reflexión a las organizaciones sindicales de base para que nuestra experiencia sea un referente más para la re-elaboración de los procesos de educación sindical en Colombia.

El diálogo y la construcción colectiva de conocimiento

Como primera medida, la educación es la práctica que le permite a los seres humanos reflexionar y adquirir herramientas para transformar el mundo que habitan, además, la educación debe tener en cuenta la vivencia personal de cada sujeto(a) que participe en dicho proceso para que sea una construcción colectiva, por estas razones consideramos que un elemento sintetizador de los idearios, el sentir y las acciones de quienes participan en esta práctica debe ser el *diálogo*; este elemento debe tener un carácter horizontal y relacional, pues debe articular el contexto de las(os) sujetas(os) con sus prácticas cotidianas en un ambiente de igualdad y equidad, al respecto el maestro P. Freire explica que *“el diálogo es una exigencia existencial. Y siendo el encuentro que solidariza la reflexión y la acción de sus sujetos encausados hacia el mundo que debe ser transformado y humanizado, no puede reducirse a un mero acto de depositar ideas de un sujeto en el otro, ni convertirse tampoco en un simple cambio de ideas consumadas por sus permutantes”* (Freire: 1969,71-72)

Es preciso tener en cuenta que, cuando se crean estrategias de educación sindical debemos recordar que la lógica dominante capitalista ha cooptado los procesos educativos, por tanto hay una tradición errónea donde la persona “que sabe” es incuestionable y las personas que “no saben” deben atender sin preguntar mientras el primero llena sus cabezas vacías de información “importante”, lo cual permite establecer relaciones de subordinación, en otras palabras esta dinámica *“obviamente genera por un lado, una relación de dependencia hacia el instructor, de autoridad por ser el que sabe y necesariamente reproduce un elemento de dominación”* (Conde y Castellanos: 1985,51).

Esto nos permite argumentar que el diálogo se vuelve un elemento fundamental pues sólo se puede desarrollar cuando se establece entre personas concientes y libres, lejos de cualquier lógica de explotación, *“de ahí que sea, esencialmente tarea de sujetos y que no pueda verificarse en la relación de dominación.”* (Freire: 1969,72); el proceso del diálogo también está cimentado en la norma básica de entender que cada persona tiene una parte de la verdad, y reconociendo este sencillo pero profundo elemento, nos damos cuenta de la importancia que constituye elaborar nuestra visión del mundo en comunidad, es decir, *“es el reconocimiento a ese saber de cada uno que mediante el diálogo y confrontación con el saber de los demás, lo que permite afirmar que no hay “cabezas vacías”*

para llenar con el “saber de los intelectuales”, el cual nos han infundido como el único” (Daza, Balanta, Luna y Sarmiento: 1990,35).

Ahora bien, el diálogo como catalizador de la acción educativa no solo nos pone en una condición de horizontalidad, además, permite crear un vínculo cercano entre los(as) participantes pues dialogar, coincide con el interés de confiar en que las demás personas que nos acompañan en el camino también tienen intereses y expectativas por la transformación de las condiciones que generan inequidad, por tanto *“el diálogo se transforma en una relación horizontal en que la confianza de un polo en el otro es una consecuencia obvia” (Freire: 1969,74).*

Por otra parte los sindicatos como organizaciones sociales que permiten reconocer las condiciones de trabajo y de vida de quienes las nutren deben iniciar procesos continuos de formación para sus asociados(as), con el fin de generar en las(os) trabajadoras sindicalizadas(os) una praxis de transformación permanente, Paulo Freire soporta esta afirmación pues indica que los hombres no se hacen en el silencio, sino en la palabra, en el trabajo, en la acción, en la reflexión (Freire: 1969,71).

Ahora que conocemos los alcances del diálogo en nuestro ejercicio de educación, lo ubicamos en la base de la metodología de este proceso para garantizar que el mismo tenga un carácter participativo, concientizador, constructivo y transformador.

Como una consecuencia lógica de dicha metodología encontramos la construcción colectiva de conocimiento que *“es algo parecido al taller del carpintero donde se tienen elementos diferentes (tabla, puntillas, serruchos, martillos, listones, pintura) y con ellos se llega a formar un producto diferente una mesa por ejemplo, que tiene algo de todos esos elementos pero que es diferente a ellos”,* es decir, cuando permitimos que las opiniones y las reflexiones de cada una(o) de las(os) afiliadas(os) se integren al saber que se está construyendo, se producirá un saber mas elaborado, con el aporte individual de cada uno(a) generando unidad en el discurso y en la acción.

La opción por buscar una construcción colectiva de los saberes está en el marco de concebir un sindicalismo verdaderamente pluralista, gremial y de masas, es decir un “sindicalismo socio-político”⁴⁴; cada trabajador(a) afiliado(a) al sindicato tiene su forma personal de entender el mundo y la unidad de esa diversidad de concepciones es lo que permite que la clase trabajadora construya autónomamente sus luchas y sus reivindicaciones, es decir *“la amplia participación*

⁴⁴ Hoy por hoy vemos que la situación del trabajo en el mundo ha cambiado, la crisis económica del neoliberalismo y la revolución de la información han producido transformaciones considerables, se han ampliado las modalidades del trabajo (el trabajo de la mujer, el fin de semana, el papel de la juventud trabajadora) y la ampliación del sujeto histórico requieren que las estructuras sindicales transformen su perfil político y social para que se actualicen según las nuevas circunstancias del mundo en los ámbitos científicos, políticos y culturales; en otras palabras, *“Desde la autonomía se empieza a plantear la necesidad de construir una cultura sindical que garantice que, pese a su heterogeneidad social e ideológica, los sindicatos cuenten con instrumentos teórico-científicos propios para modernizarse y actualizarse y para provocar cambios en las propias formaciones partidarias. Esta es la esencia del llamado sindicalismo socio-político.” (Gantiva: 1991,13)*

de la base en la organización, en el desarrollo de los criterios que hemos venido mostrando, define, el quehacer y la dirección del accionar, aplicando la libre expresión y discusión, la libre decisión y conducción democrática” (Conde y Castellanos: 1985,70); en el mismo sentido, esta posición no obstruye la labor de la organización sindical, ni mucho menos busca conciliar ideologías con intereses contradictorios, lo que buscamos es estructurar canales de participación directa sobre la dirección de la organización, fortaleciendo la democracia obrera y ampliando el alcance de las organizaciones sindicales a otros sectores.

Sobre el currículo y la acción pedagógica:

Hasta este punto, hemos esbozado los principios fundamentales, la base del proceso de formación que proponemos, sin embargo es preciso que determinemos cual es la orientación que tomará este proyecto de intervención y que expliquemos concretamente la forma en que desarrollaremos la etapa de educación sindical definiendo cómo entendemos cada momento del proceso pedagógico.

El concepto de currículo aparece como una construcción histórica que determina una planeación de disciplinas, métodos, herramientas, tiempos-espacios dentro de la estructura de la educación formal, con lo cual se busca que los(as) estudiantes logren unos conocimientos previamente establecidos; sin embargo y teniendo en cuenta que nuestro proceso de educación parte de la informalidad en la educación, tenemos que desentrañar ¿cómo desde los procesos educativos sindicales (no formales) se constituye un posible currículo?

Inicialmente es preciso comprender que en el mundo sindical no ha sido explícito la elaboración de un currículo donde se incluyan las competencias básicas que un sindicalista deba alcanzar, esto tiene que ver con que *“la formación de los sindicalistas discurría básicamente por dos canales: el aprender en la lucha y con el ejemplo de los viejos y la formación partidaria en las organizaciones de la izquierda política.”*(Kaplún: 1997,03).

En este sentido, la educación que posibilitó la cercanía con los partidos políticos de izquierda pudo haber permitido configurar un posible currículo para los procesos de educación sindical, sin embargo, estos intentos de estructurar programas cuniculares lograron distorsionar los ejercicios de instrucción en los sindicatos. Por otra parte, la naturaleza de la acción sindical, la cual se mueve entre la inestabilidad de las condiciones del trabajo, las transformaciones del sistema productivo y la debilidad organizativa de los sindicatos provoca que *“la distancia entre las propuestas/discursos y las prácticas concretas es bastante grande y ni unas ni otras han tenido un desarrollo sistemático.”* (Kaplún: 1997,03)

Ahora bien, para efectos de este trabajo trataremos de diferenciar según las prácticas educativas en algunos sindicatos y Centrales Obreras los intentos por delimitar formas de currículos así: encontramos en primera medida una *lógica disciplinar*, en segunda medida tenemos un *enfoque de articulación en base a áreas y núcleos temáticos* y, en una tercera instancia encontramos un enfoque

que se interesa por *el diagnóstico de las necesidades y el procesamiento de las demandas de los sujetos de la formación* (Kaplún:1997)

1. Lógica Disciplinar: en este primer enfoque vemos como se han construido programas de formación inspirados en la educación secundaria, con asignaturas o disciplinas que buscan solucionar las “necesidades” conceptuales de los(as) trabajadores(as) afiliados(as); en este sentido las asignaturas se encuentran jerarquizadas según los intereses y el contexto de cada sindicato, sin embargo, podemos decir sin temor a equivocarnos que las áreas que componen el “núcleo duro” son el Derecho (Derecho Laboral) y la Economía; escalones mas abajo se encuentran la Historia en este caso del movimiento sindical, la Salud ocupacional, la Sociología y la Tecnología, por último encontramos áreas tales como organización y comunicación sindical.

Frente a este enfoque podríamos formular que: **1.** inspirados en la educación formal, se buscó desarrollar un currículo único, válido para todo el movimiento sindical, flexible en los métodos pero no en los contenidos. **2.** los dirigentes sindicales aceptaban las asignaturas del “núcleo duro” y a medida que las disciplinas iban tomando distancia de las primeras, la aceptación de los dirigentes se iba reduciendo; esto tiene que ver con que *“algunos dirigentes sindicales por su parte manifiestan temor a la ingerencia de extraños en cuestiones que consideraban de su exclusiva competencia.”* (Kaplún: 1997,05)

2. Articulación: ejes, núcleos y áreas: esta segunda perspectiva del currículo busco alejarse del parcelamiento de la realidad que generaba la lógica disciplinar, por lo cual buscaron estructurar un currículo basado en ejes temáticos o núcleos disciplinares; este enfoque estaba concebido de la manera que se concibe el currículo en la escuela pues funcionaba con base en “unidades” de carácter interdisciplinario, es decir, que agrupaban varias disciplinas para abordar temas concretos de interés para la organización sindical o para los(as) sindicalistas, *“por ejemplo, proceso productivo y relaciones de trabajo; organización y gestión sindical; negociación colectiva, etc. diversas disciplinas, por tanto diversos especialistas, podrían entonces articularse entorno a un objeto de estudio. Por ejemplo en torno al tema de negociación pueden articularse el derecho, la economía, la sociología, la psicología o la comunicación.”* (Kaplún: 1997,05)

Si bien, este intento por agrupar saberes (algunos más conocidos que otros) buscó poner en la lupa de los procesos educativos los temas que preocupaban a los sindicatos, exigían por su parte que la estructura de poder existente en el sindicato se flexibilizara y se rompiera con hábitos muy arraigados; por otra parte exigía tiempo y costos para personas que en su mayoría estaban mal remuneradas y con poco tiempo libre para dedicarlo a la educación pues, las responsabilidades de las(os) trabajadoras(as) que hacen parte de estos procesos organizativos la educación sindical no es su principal tarea.

Sin embargo, es preciso decir que esta modalidad tuvo grandes dificultades para su aplicación, especialmente cuando estas dificultades tienen que ver con los costos o con las resistencias que ubicaba la organización sindical a la hora de

democratizar los poderes internos; además, era muy complejo intentar desarrollar este tipo de intervenciones cuando el solo hecho de establecer un espacio permanente de formación sindical era un logro en sí mismo.

3. El Enfoque Centrado en el Sujeto(a): Este tercer enfoque, donde esta ubicada nuestra propuesta, busca determinar las necesidades inmediatas y las demandas conceptuales de las y los afiliados con el fin de convertir el proceso educativo en un espacio donde se nutran las expectativas de las y los sindicalistas y no las de la organización, recordemos que el objetivo en este ejercicio no es fortalecer las organizaciones sindicales en sí mismas, sino empoderar a las(os) trabajadoras(es) para que estén en la capacidad de dirigir ellos(as) mismos(as) sus organizaciones sindicales.

Este enfoque parte de tres elementos que articulan el proceso educativo con la acción sindical. En primer lugar buscan la **Descentralización**, la cual va a permitir que las(os) participantes del proceso tengan una mayor posibilidad de orientar su proceso educativo y tomar las decisiones en conjunto acerca del mismo; en segundo lugar el **Entrelazamiento** con la practica organizativa y la acción sindical quiere decir que, el espacio educativo nutrirá con nuevos elementos la acción sindical para fortalecer el proceso organizativo; además, este factor permitirá que los elementos que se vayan construyendo de manera colectiva se puedan incorporar en la vida cotidiana del sindicato. Por último, la **Flexibilidad**, la cual tiene que ver con incluir nuevas demandas y necesidades propias del contexto y la coyuntura, reorientar las prioridades en función de los problemas que afronta la práctica sindical (desprestigio, desconocimiento, persecución, estigmatización y amedrentamiento, entre otros).

Nos enfocamos en estos tres elementos continuando con la reflexión sobre la educación sindical en América Latina y el Caribe, pues la necesidad de formar a las y los sujetos sindicales es un problema de primer orden teniendo en cuenta que las organizaciones sindicales deben permitir a cada afiliado(a) la posibilidad de construir saberes desde sus conflictos inmediatos y a partir del análisis de su condición concreta como trabajadoras(es), además, la construcción colectiva del currículo va a fortalecer a los sujetos(as) sindicalizados(as) y por ende a la estructura de la organización, en este sentido Kaplún afirma que *“el diagnóstico de las necesidades y el procesamiento de las demandas específicas de cada organización sindical y de cada grupo de trabajadores adquiere aquí un papel fundamental, descentralizando la planificación y la gestión educativa”*. (Kaplún, 1997).

Este enfoque aunque interesante en su contenido se va complicando en su forma y método, ya que tratar de consensuar las necesidades en grupos tan heterogéneos como las bases sindicales requiere procesos de negociación y de re-negociación; ahora bien, algunas demandas pueden ser muy limitadas o genéricas y necesitarán de un proceso previo de delimitación para encontrar una manera viable de abordaje, es decir, una necesidad primaria puede ser instrumental (la publicación de un boletín) y después necesitará un abordaje mas amplio (la comunicación sindical). Por otra parte se presentarán situaciones donde

no se encuentren demandas o necesidades evidentes y se requiera la estimulación por parte de las(os) afiliadas(os) más activos.

Como podemos darnos cuenta la estructuración de un currículo para un proceso de educación sindical no es sencillo, más aún, cuando le adicionamos la falta de reflexión sistémica sobre el asunto de los programas educativos y la falta de continuidad de estos procesos educativos.

Ahora bien, los dos primeros enfoques se estructuran sobre la base de repetir los conceptos pre-establecidos, el último enfoque busca establecer nuevas formas de relacionarse con conceptos de construcción colectiva, esta diferencia nos ubica en una primera reflexión que tiene que ver con la superación del sindicalismo corporativista-empírico, para la posterior construcción de un nuevo sindicalismo socio-político⁴⁵.

Por otro lado, ubicar la reflexión de la educación sindical en los(as) sujetos(as) puede llevar a entregar resultados tardíos, y evidenciar carencia de profundidad, lo cual puede producir frustración, ya que la educación no puede dar más en las condiciones de precariedad en las que se encuentra el sindicalismo colombiano, sin embargo, la naturaleza dialógica y horizontal del proceso nos permite proyectar potencialmente la posibilidad de “re-ligar la formación con la organización sindical, el aprendizaje y la práctica, el conocimiento y la acción”. (Kaplún: 1997,09)

El Taller: Momento pedagógico donde se construye el conocimiento

Entendemos el momento pedagógico como el espacio-tiempo en el cual se posibilita la reunión de las personas que harán parte del proceso educativo y en el cual se desarrollará el objetivo que se habría planteado previamente de manera colectiva; este objetivo además, debe responder necesariamente a las necesidades de la base sindical a la que esta orientada nuestra intervención.

El momento pedagógico, que desde este momento denominaremos sencillamente como *taller*⁴⁶, es sumamente importante pues es el momento en que las(os)

⁴⁵ El sindicalismo *socio-político* es una nueva perspectiva de la acción sindical en Latinoamérica, se fundamenta sobre la necesidad de ampliar la acción de los sindicatos para que puedan afrontar no solo los problemas de la empresa, sino también los de la sociedad en general; el sindicalismo sociopolítico tiene un carácter renovador pues, busca la transformación de las estructuras económicas para generar modelos de economías más amables con los ecosistemas, que atiendan al desarrollo sustentable y a la integración de las economías regionales, además, el fortalecimiento de los sindicatos como una estrategia para continuar en la búsqueda de una auténtica democracia. Esta perspectiva es funcional a nuestro proyecto educativo porque ubica el pluralismo como una idea política central para crear unidad en los(as) trabajadores(as), es decir, ampliar y unificar la base del movimiento sindical; en otras palabras, “*cuando decimos –sindicalismo socio-político-, estamos hablando de un sindicalismo que cumple los siguientes requisitos: que tiene una plataforma sindical actualizada, que esta consistentemente organizado, que es pluralista y democrático; estamos pensando, por ultimo, en un sindicalismo que esta mas involucrado en la acción sociopolítica con otras fuerzas sociales y, en especial, con partidos políticos avanzados.*” (Godio: 1989:27).

⁴⁶ Esta denominación no se hace de manera superficial; el apelativo que le otorgamos al momento pedagógico no lo enfocamos desde la idea formal del taller, en la cual, se presenta un tema a los asistentes, quienes desarrollarán actividades de grupo, plenarias y conclusiones, orientados por un instructor, pues, muchas veces se utilizan “*esas actividades para esconder un profundo autoritarismo y velar la transmisión directa de su mayor saber, como una verdad absoluta.*” (Daza, Balanta, Luna y Sarmiento: 1990,36).

trabajadoras(es) tienen la posibilidad de salir de la rutina, de ubicarse en un tiempo-espacio concreto donde realizará un ejercicio de reflexión sobre su vida, su trabajo y el proceso organizativo. En el taller es importante recordar que *“trabajamos con adultos, que vienen con unos saberes, con una forma de aprender, sentir y producir, con una “estructura previa”*. (Daza, Balanta, Luna y Sarmiento: 1990,36)

El fundamento de este momento radica en que debe permitir que el(la) trabajador(a) descubra y ponga en evidencia a través del trabajo colectivo sus intereses, sus convicciones, sus tradiciones organizativas, da confianza a quien no la tiene, le da la palabra a la base para que se exprese libremente, sin presiones, sin el miedo escolar a “equivocarse”, en otras palabras:

“El momento pedagógico es en esencia integrador y participativo. Procura descubrirle a cada trabajador sus motivaciones, inclinaciones y valores escondidos a través de una ruptura con las relaciones de dominación profesor-alumno, que introvierten y cohiben el desarrollo de capacidades innatas por descubrir.” (Conde y Castellanos: 1985,104).

El taller tiene varias características que definen el carácter de este proceso y sintetizan una reflexión sobre los métodos utilizados en la educación sindical que hasta hoy ha permitido el fortalecimiento de un sindicalismo empírico-corporativista que no ha logrado condensar las luchas de la clase trabajadora en el contexto actual; en este sentido nos parece que:

“construir conocimiento, con una metodología participativa, dinámica, coherente con lo que se quiere, tolerante frente a las diferencias, se fortalece la verdadera democracia, donde se vive la crítica y autocrítica, donde las decisiones o conclusiones no se hacen por aclamación, ni unanimidad, ni por mayorías, si no a través de mecanismos donde las ideas comunes y no comunes se tienen en cuenta.”(Daza, Balanta, Luna y Sarmiento: 1990,36).

Finalmente el taller, entendido como un espacio-tiempo en el que los(as) participantes pueden detener la rutina de la vida diaria y reflexionar sobre si mismas(os) con respecto al trabajo, pero también a su vida y sus prácticas cotidianas, tiene un factor que se diferencia de otras estrategias didácticas pues, recuperando las palabras de las(os) trabajadoras(es) recuperamos también las maneras de conceptualizar y de entender el mundo, además, de las relaciones que se pueden establecer en ese mundo donde viven; este ejercicio valora lo inexplorado, el mundo de lo popular:

“donde se reflejan y expresan manifestaciones de “un saber” o “sabiduría” popular, que contiene valiosos elementos conceptuales, racionalizados o

Usamos conscientemente este término para dar cuenta de la naturaleza de nuestras actividades donde cada asistente utilizará las herramientas (conceptuales) que tenga a la mano y las materias primas (material educativo) que tengan a disposición para elaborar colectivamente un conocimiento en el cual cada participante se reconocerá, no porque su idea sea la más importante, sino porque en ese nuevo conocimiento cada persona aportó elementos para su elaboración.

no, que estructuran un sentido común o lógica popular, a través de la cual “leen o interpretan” cualquier fenómeno, mensajes, símbolos y expresiones sociales, políticos, culturales.” (Conde y Castellanos: 1985,103)

La estructura del taller:

Los talleres que se establecerán para el desarrollo metodológico de nuestra propuesta tienen una estructura definida, que permitirán orientar los ejercicios individuales y grupales con el fin de obtener los objetivos propuestos; así los talleres contarán con 3 momentos independientes en su desarrollo, articulados por los ejercicios de sistematización que se harán simultáneamente; esta sistematización permitirá que el trabajo que se realice quede consignado para una futura evaluación y retroalimentación de la efectividad del proceso, incluyendo los obstáculos encontrados, las tensiones y las permanencias que se evidencien durante el proceso.

Retomando la estructuración de los talleres encontramos los tres momentos que se definen así:

- ✓ *Reflexiones Individuales:* en este primer momento buscamos que las personas que hacen parte del proceso tengan la posibilidad de expresar sus consideraciones más sinceras, reales, sobre los temas que se van a tratar; este trabajo garantiza que cada una(o) de las(os) participantes elabore un aporte al trabajo colectivo, con lo cual evitamos que se propague la tradición escolar de permitir que otras personas hablen por nosotros(as), es decir, buscamos evitar *“la postura cómoda de los que dicen: “yo opino igual al compañero, estoy de acuerdo con lo que dijo fulano” o aquella otra, “que hable el compañero sutano que sabe más.”* (Daza, Balanta, Luna y Sarmiento: 1990,37).

Por otro lado este momento va a fortalecer la autoestima, va a resaltar la importancia del aporte de cada una(o) y va a recordar en cada taller que lo que pensamos y sabemos es importante para este proceso porque es colectivo, es decir, no se puede desarrollar sin el aporte de todas las personas que participan.

- ✓ *Trabajo Grupal:* en este segundo momento los(as) talleristas establecerán grupos no mayores de 4 personas, donde se dedicarán a colectivizar las reflexiones individuales que se hicieron en el momento anterior; en esta segunda parte se complica en términos prácticos el taller pues, no basta con que el grupo unifique todas las opiniones en un consenso cerrado⁴⁷, se requiere que el grupo determine las diferencias, las contradicciones, los elementos no comunes, con el fin de establecer un avance dialéctico en la construcción de conocimiento y evitar la linealidad de los discursos; este proceso es importante porque se *“empieza a descubrir que su saber, su problema, su vida individual, tienen rasgos y características parecidos a los de*

⁴⁷ Esto limita el aporte individual y nos conducirá a resaltar solo la posición que agrupe más elementos, esto sería contraproducente porque llevaría al grupo a centralizar las opiniones en la del compañero(a) que mejor hable, negando la importancia de todos los aportes.

sus compañeros, que su visión particular no es solo suya sino del grupo humano que participa en el taller.” (Daza, Balanta, Luna y Sarmiento: 1990,38)

Esta es la primera forma de construcción colectiva, en este proceso no se está buscando una respuesta, pues la lógica que establecemos no está determinada por saberes correctos o incorrectos, por el contrario lo que buscamos es determinar el sentir, el imaginario, los deseos prácticos y teóricos de las(os) participantes, además, reafirmar que estas construcciones sociales se harán de manera colectiva o no se harán.

- ✓ *Plenaria de síntesis:* la plenaria de síntesis tiene como objetivo concreto evidenciar las contradicciones y las permanencias en las reflexiones que han venido estableciendo en los momentos anteriores, no buscamos sumar las opiniones, ni resumirlas en un cuerpo discursivo donde se integren todos los comentarios (como una colcha de retazos), es preciso que en este ejercicio se materialice la democracia, el pluralismo, y el carácter participativo del taller.

Las relatorías que se desarrollan en grupo y se presentan en la plenaria deben ser rotativas, para que cada uno(a) de los(as) integrantes tenga la posibilidad de hablarle al grupo y fortalecer sus capacidades de argumentación, síntesis y, finalmente, la oportunidad para que cada participante se reconozca como un(a) sujeto(a) que se empodera en la participación activa de la elaboración de los saberes.

Por otra parte, este momento será significativo en la medida que el coordinador(a)⁴⁸ (el cual debe ser elegido(a) de manera democrática al iniciar cada sesión) no se reduzca a dar la palabra, por el contrario deberá establecer los ejes problemáticos. Los polos de discusión y de contradicción para que este proceso sea auténticamente participativo.

Finalmente la plenaria de síntesis no busca un resultado definitivo, más bien lo que esperamos es un proceso de participación donde se establezcan nuevos ejes temáticos para su abordaje, donde los(as) implicados(as) puedan activarse de manera colectiva, es decir, si al terminar un taller se acuerda que debemos constituir un nuevo comité sindical, o por el contrario se establece que se deben planificar actividades de integración con las familias de las(os) afiliadas(os), de esta misma plenaria debe salir el comité responsable para desarrollar estos objetivos:

“este método insiste con mucho énfasis en este “momento de quiebre” de la vida de los cursillistas, de la concreción de su comportamiento, de su nueva actividad no solo en el aspecto puramente sindical de sus proyecciones, sino en las inclinaciones descubiertas: el trabajo comunal, la dirección

⁴⁸ La figura del coordinador(a) del taller es nuestro referente para ir determinando inicialmente el desarrollo individual de cada trabajador(a) inmerso(a) en este proceso pues, teniendo en cuenta que la persona que asuma este rol en cada sesión, debe tener la capacidad de sintetizar los comentarios, resaltar las dudas, las contradicciones, las diferencias que se presenten durante el taller, esperamos que al finalizar una temporada de talleres los(as) compañeros(as) que no se sienten seguros(as) de asumir esta responsabilidad, puedan ocupar este rol y fortalecer la organización sindical con su propio desarrollo personal.

sindical, el deporte, el trabajo juvenil, organización de la mujer, el comité de destechados.” (Conde y Castellanos: 1985,115).

Las experiencias de educación sindical desarrolladas en Colombia, han estado fundamentados sobre propuestas disciplinares y autoritarias, relegando a la pasividad y a la obediencia a quienes recibían los cursos o capacitaciones; estas propuestas lograron alejar la base sindical de los(as) miembros(as) de las juntas directivas, lo cual agudizó la crisis que viene afrontando el movimiento sindical colombiano; por esta razón buscamos que el empoderamiento de las(os) trabajadoras(es) sea el factor que determine la transformación que produce este nuevo ejercicio de educación.

Proceso de seguimiento:

Este proceso de educación sindical parte de la idea de lograr un ejercicio coherente de empoderamiento de las bases y la dirigencia de nuestro sindicato, sin embargo, no podemos retrasar el proceso que hasta este punto hemos venido construyendo, sí nos imaginamos que la evaluación de los procesos se quedan en la simple búsqueda de medidas para cuantificar el “nivel de conciencia” adquirida por las(os) participantes, tampoco *“se puede confundir el Seguimiento con una actividad fiscalizadora que simplemente pase revista de las tareas y las labores cumplidas y vigile el desarrollo de los planes de trabajo y compromisos adquiridos por los participantes en las diferentes actividades.”* (Daza, Balanta, Luna y Sarmiento: 1990,44); es preciso que establezcamos los factores que van a determinar la lógica del seguimiento.

Inicialmente entendemos el seguimiento como un proceso en el cual los responsables del ejercicio de educación, elaborarán estrategias para fortalecer los factores que determinaremos como elementos que le permitirán a las(os) sujetas(os) participantes mantener activa una actitud crítica y organizativa, bien sea en el sindicato o bien en los espacios de vida de cada afiliado(a)

El seguimiento será entonces la posibilidad de verificar: **1.** quienes son las personas que tienen interés por permanecer en un proceso de educación sindical constante, **2.** las capacidades que cada uno(a) de los(as) participantes tiene y que se pueden reforzar por medio de talleres mas específicos, con el fin de cualificar personalmente a la mayoría de los(as) afiliados(as), **3.** mantener la motivación de quienes demuestran un interés por cualificar su práctica sindical u organizativa en otros espacios de su vida; *“el seguimiento nos permite establecer quienes tienen el interés y la disposición de continuar, de seguir adelante con el compromiso de educación popular de ampliar cada día la acción transformadora de todos los espacios de su vida cotidiana”* (Daza, Balanta, Luna y Sarmiento: 1990,44).

Teniendo en cuenta que el tiempo que el(a) trabajador(a) le dedica al sindicato no es la mayor parte de su tiempo, ni el mas importante, tenemos que identificar cuáles son los espacios en los que se puede desarrollar el proceso de seguimiento y siendo realistas no podemos esperar que la base entera se active de manera orgánica, pero sí podemos proyectar espacios de reflexión para que cada afiliado(a) se reconozca como sujeto(a) empoderado(a) de sus derechos.

3.4 Consideraciones metodológicas: la IAP como método de investigación consecuente.

Teniendo en cuenta que, el ámbito de la metodología hace referencia a la manera como abordamos los problemas, queremos dar cuenta de la manera como nuestro sindicato decidió abordar el problema de la educación sindical.

Nuestra propuesta de educación sindical, ha buscado desde todas sus aristas eliminar el autoritarismo, la dependencia y la linealidad (tradiciones escolares) del proceso educativo, además, busca romper con la distancia que se ha construido entre las bases y las(os) dirigentes sindicales, ya que, estos factores van a disminuir la capacidad de nuestro proceso educativo y no permitirán que cada una(o) de las(os) afiliadas(os) busque la transformación de sus prácticas cotidianas para lograr el empoderamiento político y social dentro y fuera del sindicato

Por esta razón, es preciso que decidamos por medio de la estrategia metodológica las estrategias idóneas para establecer relaciones educativas libres de verticalismos y autoritarismos, los cuales desembocan en dogmas rígidos que detienen los procesos de transformación; en este sentido consideramos que el uso de los principios de la Investigación Acción Participativa (IAP), de enfoque cualitativo, es la herramienta metodológica que reúne las condiciones necesarias para desarrollar y analizar esta propuesta de intervención.

Ahora bien, esta decisión no es fortuita, el uso de la IAP tiene que ver con la intención de superar las limitaciones que tienen algunas metodologías usadas para estudiar las organizaciones socio-políticas del movimiento social contemporáneo así:

Un enfoque común para desarrollar este tipo de análisis ha sido el *empírico-analítico* de corte positivista, el cual establece un universo conceptual y construye instrumentos cuantitativos para comprobar una teoría a través de indicadores, que tendrían coherencia con el marco referencial definido previamente, sin embargo *“este tipo de trabajos, desarrollados desde disciplinas como la sociología y la ciencia política, aportan miradas globales de los fenómenos, con la dificultad de no ver más allá de los límites impuestos por los parámetros previamente definidos.”* (Torres, 2007,100), lo cual limitaría la investigación durante el proceso pedagógico.

Por otra parte, las posiciones de tendencias más interpretativas o cualitativas, se interesan por comprender las experiencias desde sus ámbitos singulares y en los marcos culturales-subjetivos definidos por el contexto, a partir de un trabajo de recolección de testimonios de parte de los protagonistas, intentan interpretar las experiencias por medio de enfoques conceptuales que también tienen marcos culturales definidos, sin embargo, estos tipos de análisis generalmente desarrollados desde *“la antropología y los estudios culturales, aportan valiosas descripciones e interpretaciones de casos concretos, pero generalmente se*

quedan cortos en la explicación de los fenómenos con relación a contextos y estructuras sociales y políticas más amplias.” (Torres, 2007,100).

Cada enfoque tiene estrategias para analizar las organizaciones sociales y construir valiosos aportes para su comprensión, sin embargo, estas propuestas se quedan cortas pues, no conciben la necesidad de la acción es decir, *“no les preocupa su transformación, lo que supone una política de conocimiento conservadora”* (Torres, 2007,100); de este modo y siendo consecuentes con los objetivos y la naturaleza de nuestro proyecto debemos alejarnos de dichos enfoques.

En este orden de ideas, una metodología coherente con nuestros intereses de transformación de las prácticas, tiene que ubicar como elemento central la idea de *praxis*, la cual la entendemos como la síntesis dialéctica de la capacidad de reflexión y de acción, en otras palabras, P. Freire nos explica que estos dos elementos (reflexión-acción) son *“en tal forma solidarias, y en una interacción tan radical que, sacrificada, aunque en parte, una de ellas, se resiente inmediatamente al otra.”* (Freire: 1969,70)

Por tal razón consideramos que las investigaciones desarrolladas por Orlando Fals Borda y otros investigadores latinoamericanos ubican la IAP como una metodología adecuada a nuestros intereses pues, *“estas propuestas investigativas proponen que la producción de conocimiento social asuma la opción de construir alternativas al orden dominante y favorezcan la formación de sujetos críticos”*. (Torres, 2007,101)

La Investigación Acción Participativa como metodología de investigación, permite a la población base intervenir y activarse en torno al proceso de construcción de conocimiento, más aun, cuando este enfoque dinamiza experiencias del movimiento social y sus luchas.

Por otra parte, la participación de la población que integra la organización social requiere que los saberes que se construyen de manera colectiva, además tengan un carácter multidimensional con los cuales, podrán dinamizar proyectos de participación efectiva y democrática; por esta razón la IAP:

*“surge y se desarrolla como proceso en la complementariedad permanente de distintos saberes – el saber técnico, el saber cotidiano- en este sentido, podríamos referirnos a una construcción dialéctica del saber que parte de considerar al objeto a investigar como sujeto (protagonista de la investigación) y a la finalidad de la investigación como transformación social”*⁴⁹

El uso de la Investigación Acción Participativa busca coherencia entre la teoría y la práctica pues, los resultados de esta intervención, tendrán un impacto en la estructura organizacional del sindicato, además, esta propuesta metodológica

⁴⁹Consultado el 20 de Noviembre del 2012 de la World Wide Web: <http://forolatinoamerica.desarrollosocial.gov.ar>

explora caminos pedagógicos para el desarrollo de un proceso que intenta superar vicios tales como el grupismo y los dogmas, que han deteriorado el sindicalismo colombiano.

En el mismo sentido, no entendemos esta investigación como un proceso dual, donde el sujeto observador (investigador), se enfoca desde afuera para visualizar al objeto (movimiento social) y así garantizar la imparcialidad y objetividad del proceso. Por el contrario este ejercicio de intervención busca implementar una estrategia de corte crítico, auto-observador el cual permite que *“los actores/observadores problematizan su realidad a través del diálogo con otros actores de la experiencia. En esta perspectiva, los investigadores/actores reflexionan sobre el carácter interpretativo y constructivo de su labor, remplazando el principio de objetividad por el de reflexividad, según el cual se dialoga permanentemente sobre los alcances y límites de su posición de observadores, sobre sus propias observaciones y sobre el conocimiento que construyen.”* (Torres, 2007:101)

Finalmente este proceso de investigación educativa en nuestro sindicato, tiene la intención de potenciar la capacidad transformadora (reflexiva y constructiva) de las(os) afiliados para concretar una modificación de sus prácticas en lo laboral, pero también, en otros espacios de su vida, en los ámbitos de la cotidianidad o en la relación con sus familias.

En este mismo sentido la investigación cuenta con entrevistas directas, relatos auto-biográficos, encuestas, diarios de campo y trabajo con el grupo focal compuesto por miembros(as) de la Junta Directiva y de la base de Sintradiverscity.

3.5 HORIZONTE PEDAGOGICO:

Tratar de delimitar un horizonte pedagógico para nuestra propuesta educativa, nos hace reflexionar sobre la intencionalidad y la forma que asume la pedagogía en un espacio no formal como el de la *Educación Sindical*, mas aún, cuando los modelos pedagógicos tradicionales están enfocados a estudiar las formas en que se desarrolla la enseñanza y el aprendizaje y la relación de sus actores (educandos-educadores) en un contexto concreto, la escuela formal.

Por esta razón, es indispensable que busquemos un referente pedagógico que abarque ampliamente nuestra propuesta pues, de su solidez depende que la propuesta mantenga su coherencia en términos éticos y políticos, con la práctica experiencial de la organización de las(os) trabajadoras(es), el Sindicato.

Ahora bien, teniendo en cuenta que la vida de los(as) trabajadores(as) no se reduce a los lugares de trabajo (aunque en la práctica, la tercerización y los horarios flexibles digan lo contrario) y al sindicato, es preciso que esta propuesta de educación tenga la posibilidad de salir del ámbito laboral y logre motivar en las(os) afiliados(as) la acción de re-conocerse en su mundo cotidiano y re-crearlo desde los nuevos referentes que se construyan de manera colectiva.

En este sentido es fundamental que presentemos a la luz de los intereses de nuestro proyecto de educación sindical la categoría *Pedagogía Hermenéutica* como una propuesta coherente con las necesidades socio-políticas de nuestra acción sindical; inicialmente definimos la hermenéutica como un ejercicio de auto-comprensión, además, de reconocernos como habitantes de un mundo que se re-hace continuamente, es decir, *“hermenéutica” es “auto-comprensión” y la “auto-comprensión” siempre sería comprensión del propio “ser en el mundo”.* (Prada, 2011:49)

En el horizonte pedagógico en el que nos ubica la auto-comprensión, es preciso que reconozcamos la educación como una practica eminentemente reflexiva, donde se ponen en diálogo dos posiciones que se encuentran en dimensiones distintas pero que comparten la misma condición humana, *ser en el mundo*, lo cual nos lleva a construir interpretaciones de ese mundo que van re-elaborando nuestra práctica, es decir:

“la asunción del acto educativo como un acto interpretativo, lo que exige una reflexividad educativa y pedagógica que se pregunte por las condiciones y posibilidades de una interpretación que, al explicitar el “ser en el mundo” como resultado de poner en diálogo dos posiciones de sentido asimétricas entre sí, propicie así mismo su educación conjunta.” (Prada, 2011:25).

En este orden de ideas, consideramos que una Pedagogía Hermenéutica es la posibilidad de re-significar los saberes cotidianos de cada uno(a) de los(as) participantes, con el fin de comprender el mundo y sus representaciones (cultura-tradiciones organizativas, valores-ética).

La metodología entonces, sería el diálogo, ejercicio donde se condensan y se representan las experiencias (saberes cotidianos) de cada persona, pero además, cuando ese diálogo transita por las experiencias de un colectivo de personas se transforma pues, configura el lenguaje de las experiencias del grupo en cuestión, podemos afirmar que *“el diálogo, el logos, esto es, lo que se dice de algo, no es propiedad de nadie, lo que se dice es patrimonio común.”* (Prada, 2011:16).

Ahora bien, la *Pedagogía Hermenéutica* se constituye como un enfoque pedagógico que nos permitirá comprender el mundo desde los saberes que cada persona ha construido desde la cotidianidad, lo que asegura un ejercicio reflexivo y altamente significativo, en otras palabras, *“el intento de aproximarse a los asuntos educativos en clave de la comprensión del mundo a partir del reconocimiento práctico de las subjetividades, la cultura y la sociedad, con base en la historicidad y los horizontes lingüísticos del ser humano; con miras a la aplicación, individual y colectiva, mediante el diálogo.”* (Prada, 2011:42).

En este mismo sentido, el desarrollo de nuestra propuesta educativa basada en la aplicación de talleres, permite explorar desde el diálogo posibilidades pedagógicas auténticamente reflexivas, las cuales permitirán desarrollar una comprensión más cercana de las relaciones que establecemos con el mundo, es decir *“el lenguaje sólo muestra su ser en la conversación. En ella se da la posibilidad del mutuo*

entendimiento, en el que el lenguaje no es instrumento ni una mera técnica, sino en el que el lenguaje adquiere su más justa realidad.” (Prada, 2011:15)

Por otra parte, asumimos una posición que busca superar la concepción positivista de la educación, donde el saber cotidiano o popular se ve nublado por el saber científico, el cual parte de conceptos elaborados a través de métodos científicos que se alejan de la experiencia misma de vivir con el mundo; consideramos por esto, que el punto de partida de un ejercicio educativo consecuente está en la cotidianidad, donde los seres humanos se relacionan experiencialmente con el mundo y logran desarrollar pre-conceptos indispensables para la comprensión del mismo, es decir:

“el comprender la relación del hombre con el mundo no es primariamente temática, tiene que ver más bien, con nuestro andar por el mundo que comporta un pertenecer ya a él: el ser humano no conceptualiza primero el mundo para adentrarse en él, sino que se encuentra ya en un mundo que le es dado de manera previa a cualquier mirada reflexiva.” (Prada, 2011:13,14).

Finalmente, este enfoque pedagógico nos propone que la acción de interpretar y comprender el mundo, no es un acto meramente intelectual, no se queda en la reflexión de los fenómenos sociales, trasciende, nos permite concebir la comprensión de la realidad unida a la acción concreta, como un modo de generar luchas(experiencias) edificadas a través de la *praxis* como elemento que cataliza la acción colectiva de nuestro sindicato, por lo tanto afirmamos que *“comprender es siempre aplicar y aquello es un acontecimiento que se encarna en la historicidad concreta del ser humano. De esta manera, la hermenéutica necesariamente se relaciona con el saber práctico en el que supera la simple reflexión teórica y se traduce en actuaciones concretas.” (Prada, 2011:29)*

Así la Pedagogía Hermenéutica, ubica el ejercicio de aprender en otro lugar distinto al de la recepción de saberes previamente elaborados, lo ubica en la necesidad de construir conocimientos por medio de un ejercicio de reflexión, y además, implica que el conocimiento este orientado por la unidad dialéctica entre la interpretación y la acción, es decir *“la labor educativa sólo puede realizarse si se admite que toda apropiación de sentido implica su elaboración y no únicamente su transmisión, lo cual implica plantear que, en su esencia, la educación es una praxis interpretativa”(Prada, 2011:23);* este ejercicio por lo tanto, supera el conocimiento de los fenómenos que ocurren en la realidad y amplía su espectro proponiendo un proceso de reflexión-acción que desemboca en la comprensión-praxis de las relaciones que construyen las personas con el mundo que los(as) rodea.



4. CARTILLA DE EDUCACIÓN SINDICAL “SINTRADIVERCITY”

*“Vamos a andar,
Hundiendo al poderoso,
alzando al perezoso,
sumando a los demás...”*

*vamos a andar,
con todas las banderas
trenzadas de manera
que no haya soledad”*

(Silvio Rodríguez, “Vamos a Andar”)

PRESENTACIÓN:

La cartilla de educación sindical de Sintradiversity es un documento que constituye el material educativo que dinamizará el proyecto de formación de sujetas y sujetos de derecho afiliados(as) a nuestro sindicato.

Este material se encuentra pensado en el marco de una propuesta de educación sindical amplia, anti-dogmática, horizontal y que permita construir las nociones para el empoderamiento de cada uno(a) de los(as) participantes, con el fin de lograr trascender en el ejercicio sindical, hacia formas organizativas más democráticas, centradas en las(os) trabajadoras(es) y auténticamente populares; con esto buscamos lograr una transformación cualitativa al interior de nuestra organización sindical.

Por supuesto, esta cartilla se encuentra ubicada en un contexto concreto, y orientada a una población claramente determinada, por lo cual, no es una receta aplicable en cualquier situación, ni con cualquier tipo de organizaciones sociales; no obstante, sí es una herramienta susceptible a modificaciones y re-elaboraciones de acuerdo a las necesidades de la población que tenga la intención de aplicar una metodología parecida a la nuestra.

En este sentido, nuestro objetivo es llevar a cabo un ejercicio de auto-comprensión de nuestra realidad como trabajadores(as), como organización sindical, como colectivo social y, proponemos de esta cartilla como una de las herramientas - metodológicas que permitirán acercarnos a los objetivos planteados en este proyecto: en primer lugar, *configurar nociones socio-políticas de organización-acción*, en segundo lugar, *el empoderamiento en condiciones de igualdad*, y en tercer lugar, *la estructuración del horizonte ético para nuestra acción sindical*, así esta cartilla responde al interés por transformar una situación concreta de explotación en Divercity.

Si bien es cierto, en otros lugares puede evidenciarse dicha situación de explotación con características parecidas, es fundamental que se desarrolle un ejercicio de comprensión del contexto (prácticas, símbolos, condiciones de vida, etc.) y un proceso de interacción con el grupo social para que este material al ser re-diseñado según las características del nuevo grupo social, tenga la funcionalidad y la eficacia buscada.

Finalmente, ponemos a disposición de las(os) trabajadoras(es) este recurso educativo con el único propósito de re-pensar la actividad educativa en los sindicatos, de re-elaborar nuestros pensamientos sobre la educación, de re-vivir nuestras prácticas diarias sobre principios solidarios, participativos, democráticos para continuar *re-creando un camino que construimos a contra-corriente*.



4.1 UNIDAD DE TRABAJO NO. 1

Democracia: participación directa en asuntos importantes, exploración temática.

✗ JUSTIFICACIÓN:

Hablar de democracia significa hablar de participación política, no de lo que quieren las mayorías o las minorías, quiere decir que la opinión de cada una de las personas que integran el colectivo social puede aportar para consolidar una decisión de importancia colectiva.

Si queremos que nuestro sindicato pueda cobijar a la mayoría de trabajadoras (es) de Divercity debemos empezar por ampliar la participación de cada una(o) de los afiliados(as), para que nuestras acciones reflejen el sentir colectivo de nuestra organización.

✗ OBJETIVOS:

- I. Establecer las necesidades organizativas y formativas para iniciar un proceso amplio de educación sindical para Sintradiversity.
- II. Determinar un programa de educación sindical para los(as) afiliados(as) al Sindicato Nacional de Trabajadores de Divercity -Sintradiversity-.

✗ METODOLOGIA:

Reflexiones Individuales:

El grupo de participantes escribirá en su cuaderno sindical los problemas organizativos (tácticos – estratégicos) y teóricos en los que encuentran vacíos y en los que consideran que la acción sindical no es efectiva; estas ideas estarán en el marco de la relación que hay entre esos problemas y su vida cotidiana.

Trabajo Grupal:

Luego de plasmar las ideas en las hojas de papel, el(la) coordinador(a) del taller sugerirá como cantidad máxima cuatro personas para el trabajo grupal.

En este segundo momento los grupos deberán desarrollar una conversación donde cada participante cuente por qué eligió esos temas (importancia – pertinencia -viabilidad). En esa misma conversación las(os) participantes conversarán acerca de los beneficios o dificultades en cada tema.

Antes de iniciar la conversación, los grupos elegirán un(a) moderador(a), quien anotará en una hoja aparte: 1. cuales temas coinciden, 2. cuales temas fueron sugeridos solo una vez, 3. discusiones, contradicciones, acuerdos, al interior del grupo, etc.; este documento se hará a modo de relatoría. Cuando finalice el tiempo, los(as) participantes deben haber llegado a

un acuerdo sobre los temas más urgentes. (*Recuerden, todos los temas mencionados deben quedar incluidos en la relatoría*)

Finalmente la(el) moderadora(or) de cada grupo leerá la relatoría de la pequeña plenaria, mencionando las contradicciones y discusiones que se llevaron a cabo durante la conversación y entregará el documento a la(el) coordinadora(or) del taller, por su parte, el(la) coordinador(a) irá anotando en el tablero los ejes principales de las discusiones y los temas en los que coincidieron los grupos. (*Aclaremos que toda la información de las hojas reposará en el tablero como sustento para la plenaria de síntesis, ningún aporte deberá quedar fuera*)

Plenaria de síntesis:

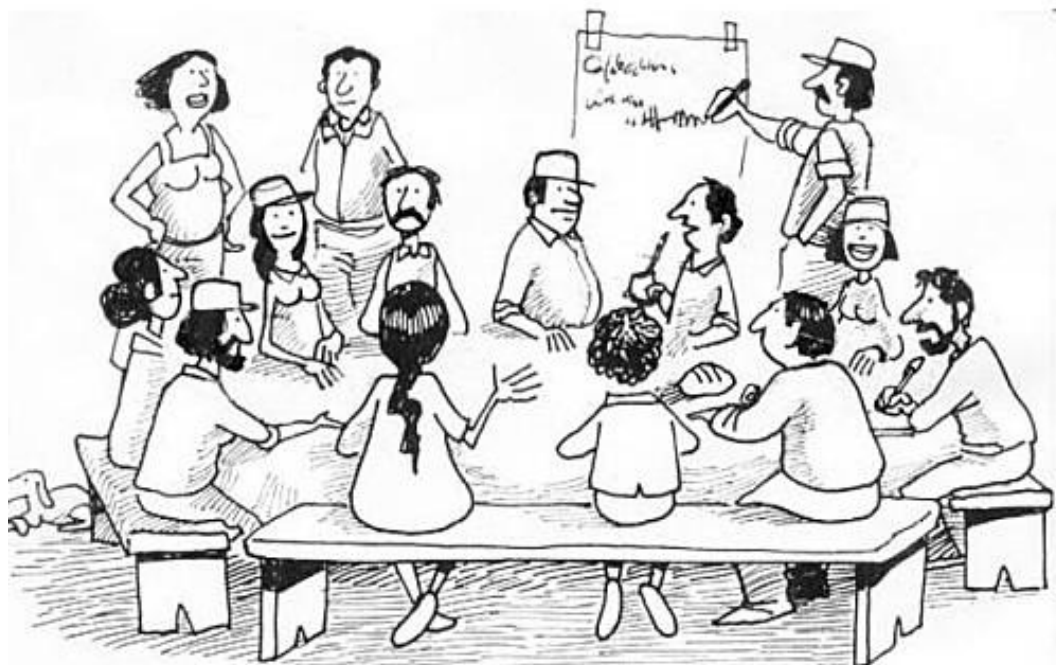
En la plenaria de síntesis, el coordinador(a) del taller entregará un informe detallado sobre los problemas organizativos del sindicato en los siguientes aspectos: *conflictos obrero-patronales, metodología de acción, nuevas afiliaciones, procesos legales, etc.*

Luego, el coordinador(a) establecerá según la situación concreta del sindicato los temas que se relacionan directamente, para determinar una baraja temática que se acerque a las necesidades de la organización sindical (*se establecerá un consenso después de haber discutido nuevamente lo planteado en el tablero*). Nuevamente la(el) coordinadora(or) establecerá una relación, pero esta vez acerca de los temas mas cercanos a la vida cotidiana de las(os) trabajadoras(es), nuevamente se discute y se llega a un acuerdo ubicando los temas en orden de urgencia.

Resultado:

Finalmente de manera grupal se hará un cruce entre las temáticas de interés organizacional y cotidiano, para constituir un plan de trabajo que relacione la vida cotidiana de los(as) trabajadores(as) y la acción sindical, la(el) coordinadora(or) pasará en limpio el programa recién creado (Anexo No. 2) y se determinará una próxima reunión para su revisión final.

✗ **Participantes:** Miembros de la base y de la junta directiva de Sintradivercity





4.2 UNIDAD DE TRABAJO NO. 2

¿Igualdad para todos?: mujeres y hombres se asumen iguales pero diferentes, se empoderan y proponen con autonomía.

✗ JUSTIFICACIÓN:

La igualdad entre las mujeres y los hombres no debe ser un mero discurso, debe ser una práctica social, donde se rompan los esquemas que fundan un sistema de dominación; consideramos que la intención de motivar el empoderamiento en la base de un colectivo social debe iniciar con el empoderamiento de las personas que más han sido vulneradas, así reconstruiremos el tejido social hacia formas mas equitativas de organización.

✗ OBJETIVOS:

- I. Determinar el grado de participación de las mujeres en la Junta Directiva de nuestro sindicato.
- II. Comprender la necesidad de establecer prácticas de igualdad en los hogares de las(os) trabajadoras(es).

✗ METODOLOGÍA:

Inicialmente la(el) coordinadora(or) del taller abrirá la sesión con la lectura del cuento corto “*Las Mujeres de mi Pueblo*”, de Ingrid Martínez (Anexo No. 3), el cual será un primer contenido de sustento para la sesión.

Reflexiones Individuales:

Como una primera reflexión, las(os) trabajadoras(es) escribirán por qué creen que en la historia contada, los hombres han asumido posiciones de autoridad sobre las mujeres, además, explicarán si eso continúa sucediendo en el siglo XXI.

Por otra parte, cada trabajadora(or) escribirá en su cuaderno sindical qué piensa de la frase: “igualdad para todos”, luego, explicará brevemente y con sus propias palabras que entiende por igualdad, finalmente escribirá si considera que en su hogar se practica la igualdad entre los miembros de su familia.

Trabajo grupal:

En la plenaria del grupo local, se socializarán las percepciones de cada participante respecto de la *igualdad* y se desarrollará una conversación donde se reflexione sobre los lugares donde ocurren situaciones de igualdad o de discriminación. Sobre estas reflexiones se elaborará la siguiente matriz (Anexos No. 4: Cuadro No. 1 y Cuadro No. 2).

Adicional, se dialogará sobre la poca participación de las compañeras en los cargos máximos de nuestra organización.

Plenaria de Síntesis:

La(el) coordinadora(or) recibirá las matrices elaboradas y el(la) moderador(a) de cada grupo dará su informe sobre las discusiones y los acuerdos a los que llegaron para elaborar de manera colectiva las matrices.

Ahora bien, la(el) coordinadora(or) establecerá en el tablero, las situaciones que coincidan en el ámbito de la igualdad y en el de la discriminación, resaltando especialmente los(as) actores(as) y la naturaleza de la situación, esto con el fin de evidenciar quiénes y de que manera discrimina o se relaciona de manera igualitaria con las(os) participantes del taller.

Finalmente, la(el) coordinadora(or) del taller organizará según las discusiones realizadas y los elementos desarrollados en las matrices una nueva matriz donde se especificarán cómo se constituyen las situaciones de igualdad o de discriminación y determinará los actores(as) que las pueden producir. Además, planteará cómo la falta de igualdad no permite asumir posiciones de liderazgo y de dirigencia al interior del sindicato.

✗ RESULTADO:

De esta manera, las(os) afiliadas(os) reconocerán cómo se puede generar una situación de discriminación o de igualdad y entenderán como mujeres y hombres pueden ser susceptibles de causar dichas situaciones, con lo cual lograremos que las(os) trabajadoras(es) asuman la conciencia de percibir más fácilmente, situaciones de naturaleza opresiva o de naturaleza equitativa. Por otra parte este proceso de auto-reconocimiento permitirá que las personas que no habían asumido responsabilidades en las actividades del sindicato, inicien con procesos de organización al interior del mismo.

✗ PARTICIPANTES: Miembros de la base y de la junta directiva de Sintradivercity.





4.3 UNIDAD DE TRABAJO NO. 3

Ética Laboral o ética sindical: construyendo nuevas maneras de relacionarnos, construimos nuevos mundos.

✗ JUSTIFICACIÓN:

En la historia de la humanidad, la ética nos ha permitido reflexionar sobre las maneras en que los seres humanos nos relacionamos, sin embargo, las relaciones que constituimos los seres humanos van cambiando a través del tiempo por lo cual, es preciso que reconstruyamos nuestros referentes éticos basados en nuestro contexto social. Así la ética sindical toma distancia de la llamada ética laboral para producir relaciones más humanas y equitativas.

✗ OBJETIVOS:

- I. Re-configurar las nociones éticas de las(os) trabajadoras(es) para establecer las diferencias entre la ética laboral y la ética sindical.
- II. Re-elaboración de la declaración de principios éticos del Sindicato Nacional de Trabajadores de Divercity, Sintradiversity

✗ METODOLOGÍA:

La sesión iniciará con el desarrollo de una actividad que tiene por objetivo establecer una Red de propósitos que orientarán la acción sindical, el desarrollo de la actividad será el siguiente: el grupo se dispondrá en círculo, donde todas(os) estén visibles, el(la) coordinador(ra) del taller con una madeja de lana en la mano explicará que el objetivo de la actividad es pensar un propósito con el cual cada participante se comprometa a orientar su práctica sindical y lanzara la madeja a otra(o) participante sin soltar la lana, de esta manera cada persona presentará al grupo un propósito, principio o determinación, para mejorar la actividad sindical finalizando con una gran red de lana construida por todos(as) y que representará los compromisos éticos de la base sindical. Este ejercicio servirá como sustento para el resto de la sesión.

Reflexiones Individuales:

Luego de realizar la actividad de sensibilización y promoción, los(as) trabajadores(as) escribirán en su cuaderno sindical *Que es la ética laboral* y posteriormente *determinarán su importancia*, de la misma manera explicarán *que entienden por ética sindical* y escribirán *el nivel de importancia de éste tipo de ética*.

Trabajo Grupal:

Durante la sesión del trabajo grupal, el(la) moderador(a) ubicará en la relatoría las distintas definiciones y los grados de importancia de ambos tipos de ética; por otra parte escribirán si hubo coincidencias amplias o contradicciones profundas mientras se manifestaban las diversas definiciones.

Al terminar el trabajo grupal la (el) coordinadora(or) proyectará algunos fragmentos de la película “La Patagonia rebelde”, relacionados con las manifestaciones de principios éticos en los sindicatos. Esta película fue dirigida por *Héctor Oliveira* y relata los hechos de lucha sindical protagonizados por obreros anarcosindicalistas de la pampa Argentina.

Plenaria de síntesis:

Al finalizar la proyección, las(os) moderadoras(es) de cada grupo socializarán los aportes de cada afiliado(a) y se establecerán en el tablero las definiciones tomadas en el trabajo grupal, luego se tratará de establecer en una conversación-plenaria cuáles son los valores que más caracterizan las dos definiciones de ética, teniendo en cuenta que la ética laboral tiene que ver con nuestras responsabilidades en el trabajo y la ética sindical hace referencia a la defensa de los derechos de las(os) trabajadoras(es). Adicionalmente cada elemento será definido de acuerdo a las necesidades y percepciones de las(os) afiliadas(os).

✗ RESULTADO:

Luego de este ejercicio se logran identificar los elementos éticos más representativos de cada tipo por lo cual, se consigue distinguir entre los elementos que componen una ética sindical y una ética laboral, así determinaremos una serie de principios consecuentes con las nociones morales de los(as) trabajadores(as) de Divercity.

Con esto se fortalece la acción sindical de cada afiliado(a) pues, la nueva declaración de principios se fundamenta directamente en la reflexión que realizan las(os) afiliadas(os) de nuestro sindicato.

Finalmente se establece la nueva declaración de principios (Anexo No. 5) los cuales preservarán las prácticas diarias de cada uno(a) de los afiliados(as) a Sintradivercity.

✗ PARTICIPANTES: Miembros de la base y de la junta directiva de Sintradivercity.



5. DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE EDUCACIÓN SINDICAL EN SINTRADIVERCITY

*“El que aprende es más importante
que aquello que se enseña”*

(Bertold Brecht, *Escritos políticos y sociales*)



Figura No. 5

En este último capítulo nos dedicaremos a exponer los resultados de nuestro proyecto de educación sindical dando cuenta de los alcances, dificultades en el proceso de aplicación de la propuesta, las contradicciones, permanencias y tensiones que se reflejaron mientras los(as) afiliados(as) participaban en el proceso de educación; además, presentaremos cómo este proceso contribuyó a des-mitificar la construcción colectiva de conocimiento y fortaleció las nociones organizativas de todas la personas que participamos en dicho proceso.

El capítulo se dividirá en tres grandes segmentos en los cuales expondremos las particularidades que enfrentamos a la hora de aplicar cada unidad de trabajo haciendo énfasis en las percepciones, y los elementos significativos que las(os) afiliadas(os) participantes reconocieron durante el proceso de educación.

El proyecto de educación sindical se propone en el marco de una coyuntura política en la vida de nuestro sindicato pues, desde el nacimiento de nuestra organización sindical, Eduparques⁵⁰ asumió una actitud de rechazo hacia Sintradivercity y usó todas las estrategias posibles para minar el sindicato y evitar que se consolidara como el espacio organizativo de los(as) trabajadores(as) de la empresa.

Esta situación nos llevó a ubicar nuestra práctica sindical en el que-hacer diario, en la premura por lo urgente, por lo cual no teníamos la posibilidad de iniciar un proceso de fortalecimiento desde adentro hacia fuera.

Por estas razones, cuando presentamos la propuesta de educación sindical apareció una posibilidad de vigorizar nuestra organización y en ese mismo sentido nuestra práctica sindical y cotidiana por tanto, el proceso que sistematizamos a continuación fue el fruto de un esfuerzo colectivo con la intención de robustecer la acción organizativa de cada una(o) de las(os) trabajadoras(es) al interior del sindicato y en los espacios donde cotidianamente se desenvuelven.

5.1 La formación y la acción sindical, aprendiendo hacemos:

Cuando en Diciembre del 2011 salió la administración que fundó Divercity y entró un nuevo equipo administrativo implantando reformas lesivas para los(as) trabajadores(as), surgió en la cabeza de muchas(os) la idea de constituir una organización sindical de base que agrupara a las(os) trabajadoras(es) y le hiciera frente a la dura situación de explotación que se venía presentando en la empresa.

Desde ese momento, el grupo promotor se dedicó a establecer una propuesta organizativa que desembocaría en la fundación de nuestro sindicato, sin embargo, por la continua des-legitimación del sindicalismo por parte de los empresarios y el Estado colombiano, la represión violenta del movimiento sindical y las debilidades organizativas de los sindicatos, en Divercity no se contaba con una cultura política y sindical que ayudara a condensar nuestro proyecto.

Por estas razones, sólo teníamos como motor la conciencia de cada trabajador(a) que quisiera apostarle al proyecto organizativo como una forma de preservar nuestro trabajo y buscar el mejoramiento de las condiciones del mismo. De las 27 personas que inicialmente fundamos el sindicato, más de la mitad eran mujeres⁵¹ lo cual, nos creó la impresión de que las mujeres en Divercity eran más activas políticamente y desde un principio esa idea orientó nuestra acción organizativa.

⁵⁰ Este es el nombre de la personería jurídica que contiene la franquicia Divercity, esto quiere decir que la empresa donde nace sintradivercity, tiene por nombre EDUPARQUES S.A.

⁵¹ Cabe aclarar que Eduparques S.A. mantiene una posición conservadora frente al trabajo de formación infantil por lo cual, contratan en mayor medida las mujeres para las labores de cuidado de los niños(as) visitantes.

Con el pasar del tiempo y el transcurso de las acciones sindicales tuvimos la posibilidad de observar en el comportamiento de las(os) compañeras(os), que las personas que habíamos asumido la responsabilidad de organizarnos en un sindicato, teníamos la esperanza de constituir una organización que fuese el baluarte de quienes trabajaban en el parque, no obstante, se presentaron grandes obstáculos, la falta de participación, el facilismo donde se colectivizaba la idea de *“que otras personas hagan lo que yo debo hacer”*, la falta de cultura y tradiciones organizativas, que demostraron que sí nuestro sindicato quería dar el siguiente paso en su consolidación, debíamos incluir a la base y a los miembros de la Junta Directiva en un proceso educativo que nos permitiera fortalecer el tejido social y asociativo, además de re-construir la participación y la injerencia de cada afiliado(a) en las directrices de la organización sindical.

Olvidamos decir nuestra palabra, recuperando la participación.

La sociedad actual ha reducido a los seres humanos a simples consumidores (de ideas, tecnologías, servicios, símbolos, etc.) y los espacios donde se toman las decisiones importantes siempre están reservados para una pequeña elite que discrimina a la mayoría de la población, por esto, los espacios escolares no permiten que los(as) estudiantes desde su realidad aporten a la transformación de las relaciones y los espacios donde se desenvuelven, no les permiten decir con sus palabras cómo interpretan el mundo; así, llegan a la adultez sin tener nociones, ni experiencias de participación, es decir, cuando tenemos la posibilidad y la responsabilidad de decidir (elecciones, participación ciudadana, política) no sabemos hacerlo, nos han prohibido decir cómo vivimos el mundo y nos toca interpretarlo desde referentes lejanos como la televisión, la Internet, la opinión masificada (manipulada), etc.

En este sentido la primera unidad de trabajo buscaba romper con el silencio de las bases y darle la palabra a cada afiliada(o), es decir permitirles desde el principio asumir una actitud participativa desde los espacios más íntimos de la organización; el proceso educativo buscaba aportar al desarrollo de la conciencia crítica, reconociendo el carácter político de la naturaleza de los procesos educativos.

La unidad de trabajo estaba orientada a fortalecer la conciencia política de los(as) trabajadores(as) permitiéndoles construir ellas(os) mismas(os) su programa educativo sindical; esta actividad se desarrolló con el fin de que las(os) trabajadoras(es) participaran en la estructuración del programa que iban a estudiar, establecimos la posibilidad de incluir temáticas antes no estudiadas por los(as) afiliados(as) y otras que ellas(os) querían profundizar.

Ahora bien, por ser la primera actividad de este proceso educativo había mucha expectativa de parte de los(as) afiliados(as) y de parte del equipo de educación del sindicato, por un lado los(as) afiliados(as) cuando se enteraron de la modalidad del taller (participativo, dialógico, abierto) en un principio pensaron que el espacio iba a ser una pérdida de tiempo, pues el sistema de escolarización nos ha

acostumbrado a una única forma de aprender, la autoritaria, donde se transmiten verticalmente los conocimientos.

Una de nuestras compañeras nos contaba luego del taller que: *“como una esta acostumbrada a que cuando una estudia le toca escuchar al profesor y escribir lo que él dice para después aprendérselo, yo pensaba que aquí no íbamos a hacer nada”* (J. Cuida, entrevista grabada, 21 de febrero del 2013), sin embargo, cuando empezaron a opinar y pensaron en todos los temas que les gustaría conocer o profundizar, vieron la gran posibilidad que tenían a su disposición, encontraron en este espacio un lugar para aprender el mundo que diariamente vivían, la misma compañera entrevistada manifestó que: *“cuando toca estudiar por obligación es difícil aprender, pero ahora que vamos a estudiar lo que nos gusta a todos, va ser muy bueno”* (J. Cuida, entrevista grabada, 21 de febrero del 2013), al respecto del mismo tema otra compañera nos manifestaba que: *“ahora que vamos a estudiar, vamos a mejorar en nuestro trabajo, porque vamos aprender cosas que nos van a ayudar a hacer mejor nuestro trabajo”* (Y. Calderón, entrevista grabada, 21 de febrero del 2013).

Por otra parte, en el equipo de educación sindical rondaban las dudas pues, sin la participación de las(os) compañeras(os) el taller no tendría efectividad, además se temía que la propuesta no les interesara a los(as) afiliados(as); no obstante, al ver que el resultado fue favorable se disiparon las dudas con respecto a las otras unidades de trabajo, las compañeras miembros del equipo educativo nos dijeron: *“nos fue muy bien, participamos, hablamos sin pena y por fin trabajamos en grupo, ésta es una victoria colectiva”* (M. Mora, entrevista grabada, 21 de febrero del 2013) y *“esto es muy importante porque ahora sabemos qué le gusta a cada uno”* (M. Acero, entrevista grabada, 21 de febrero del 2013).

Exploración de lo cotidiano y las tradiciones organizativas: logros, tensiones y contradicciones

Esta primera actividad, nos permitió re-conocer formas de construir conocimientos de manera colectiva, además, logró evidenciar las tradiciones organizativas y las formas de aprender de quienes participamos en el proceso educativo.

Como lo mencionamos en el primer capítulo, la mayor parte de los(as) trabajadores(as) de Divercity son estudiantes universitarios⁵², por lo cual, se encuentran en constantes ejercicios educativos, sin embargo, lo que quisimos hacer en el sindicato distaba mucho de lo que hacían en sus universidades; por otro lado, no todos(as) los(as) afiliados(as) se encuentran estudiando, otras(os) ya se graduaron o no han realizado estudios de educación superior. Adicional a este elemento las carreras universitarias estudiadas en su mayoría eran licenciaturas,

⁵² Con referencia al lugar donde desempeñan sus actividades educativas encontramos que se distribuyen entre las universidades públicas y las privadas, teniendo mayor influencia en el sindicato los(as) estudiantes de universidades privadas.

pues el antiguo perfil en Divercity buscaba personas que estuvieran en etapa de formación en alguna carrera de carácter pedagógico.

En este mismo sentido, la diversidad que encontramos con respecto a los niveles educativos de los participantes era amplia, por lo cual, la realización del taller tuvo una extensa gama de opiniones que se ubicaban en las disciplinas que cada una(o) conocía, sin embargo, cuando se orientó la discusión hacia la cotidianidad de cada uno(a) de los(as) participantes, se pudo evidenciar que ese espacio era el lugar donde más fuerte se construían representaciones sociales, es decir, en ese momento se volvió significativo el ejercicio de participación ya que lograron explorar sus intereses desde los espacios donde centran sus expectativas de vida.

Iniciar el proceso de educación sindical a partir de la cotidianidad nos permitió no solo llamar la atención de cada una(o) de las(os) participantes hacia la realización de los talleres; además, según las propias apreciaciones de las(os) compañeras(os) se logró que identificáramos todos los lugares que habitamos cotidianamente y en los cuales podríamos intervenir de manera organizada, así fuera para transformarlos en esferas locales.

Estos comentarios dan cuenta de lo mencionado anteriormente: *“como mi participación en el sindicato ahora me puede ayudar a solucionar problemas en el hogar, me gusta más estar afiliada”* (C. Huertas, entrevista grabada, 21 de febrero del 2013), *“ojala todo lo que dijimos hoy se pueda hacer, así nos damos cuenta que podemos hablar y aportar en cualquier lugar donde estemos”* (J. Hidalgo, entrevista grabada, 21 de febrero del 2013)

Ahora bien, por la falta de tradiciones organizativas de la mayoría de las(os) participantes en el taller, los referentes para construir propuestas de manera colectiva eran de alguna manera escasos, sin embargo, la influencia de algunas experiencias organizativas de los compañeros(as) que realizaban sus estudios en las universidades públicas, permitieron darle fluidez a la dinámica del taller y abrieron la puerta para que quienes no se sentían con la seguridad de hablar en público lo intentaran y expresaran sus intereses en el trabajo grupal, al respecto, algunas(os) compañeras(os) participantes comentaron *“a mi, lo que no me gustaba de esto era que me tocara hablar y no supiera que decir, si, como si me fuera a equivocar, pero igual poco a poco uno le va perdiendo el miedo”* (L. Valencia, entrevista grabada, 21 de febrero del 2013), *“me gustó ver que las que nunca hablaban estuvieran tan activas y participaran tanto”* (C. Serna, entrevista grabada, 21 de febrero del 2013), *“ahora si parecemos un sindicato, cuando nos reunimos y podemos trabajar así, nos vamos fortaleciendo”* (W. Ramírez, entrevista grabada, 21 de febrero del 2013).

Por otra parte, cuando se quiere construir un proceso colectivo de conocimientos, es fundamental lograr incluir todas las voces para garantizar el carácter participativo del taller y el sentido plural de los saberes que se están elaborando; la necesidad de incluir a la totalidad de los(as) participantes generó varias tensiones y contradicciones, ya que las personas que contaban con mas

compromiso al interior del sindicato expresaban sus opiniones con mayor propiedad y precisión, y al no ser compartidas por otros(as) miembros de la base, sus aportes encontraban amplias resistencias; no obstante, los comentarios de las(os) compañeras(os) más involucrados en la actividad sindical no se ubicaban como verdades absolutas, ni mucho menos como la orientación única que todos(as) debíamos seguir, lo que si se resaltaba, era que esas precisiones apuntaban a objetivos urgentes de la acción del sindicato.

Frente a estos hechos una de las compañeras participantes nos comenta que *“no era que quisieran imponerse a la fuerza, sólo trataban de hacer caer en cuenta de que era lo que teníamos que hacer ya, pero igual para eso hacemos este taller, para que nos podamos expresar y trabajemos en grupo”* (V. Robayo, entrevista grabada, 21 de febrero del 2013)

Durante la plenaria de síntesis, se discutieron los aportes consignados en las actas del trabajo grupal, se re-evaluaron los objetivos que eran más necesarios para la organización sindical tales como: acercamiento al derecho laboral (Constitución Nacional y Código Sustantivo del Trabajo), técnicas de comunicación sindical y de negociación, movimientos sociales y Estado, atención a la primera infancia, prevención de enfermedades laborales, etc.

Algunas de las temáticas propuestas eran reconocidas como capacitaciones que debían ser responsabilidad de la empresa, sin embargo, teniendo en cuenta la actitud antisindical de la compañía, buscamos establecer espacios de educación en esos temas con el abordaje autónomo desde los(as) trabajadores(as), en este sentido uno de los compañeros afirmaba *“claro, esas capacitaciones las debería hacer la empresa, pero como siempre quieren desconocer al sindicato, pues nosotros mismos nos vamos a capacitar”* (S. Chala, entrevista grabada, 23 de febrero del 2013).

Luego de llegar a los acuerdos antes mencionados, se trató el tema que siempre generaba una variedad de opiniones encontradas pues tenía que ver con la estructuración de un plan de acción con vías de hecho para presionar a la administración de Divercity; cuando se hablaba de la necesidad de los mítines⁵³, algunas(os) compañeras(os) se mostraban reacias(os), consideraban que ese tipo de acciones sólo producían peores retaliaciones por parte de la administración; otras(os) compañeras(os) sostenían que las vías de hecho eran necesarias para

⁵³ Frente a este tema, es importante aclarar que desde la legalización de la acción sindical (establecimiento de garantías para derecho colectivo por parte de la OIT, convenios 87, 98 y 154) y desde que se legisla un código para establecer el alcance de los derechos colectivos y sindicales (C.N. Art. 39), al mismo tiempo se empiezan a poner ataduras legales para la acción directa de los sindicatos; por ejemplo, se estableció un proceso legal para llegar a la huelga (una de las técnicas de lucha mas efectivas de los(as) trabajadores(as)), proceso que entre otros es muy complejo de aplicar y por lo tanto la huelga se vio reducida a la normativa legalista, esto además de debilitar la acción de los sindicatos, favorece la actitud anti-sindical de las patronales y le quita las herramientas a las organizaciones de trabajadores para ejercer presión directa y no solo por la vía jurídica, que por su misma naturaleza burocrática se vuelve inoperante.

presionar a la patronal y además, ganar reconocimiento ante los clientes y los(as) trabajadores(as) de Divercity y el Centro Comercial (Santa Fe).

En este sentido, podemos identificar el factor que permitió tomar una decisión frente a este punto, pues, hacer el ejercicio colectivo de recordar los despidos colectivos que se presentan en Divercity, el descuido de los mandos medios en cuanto a las necesidades de las(os) trabajadoras(es), o la injusticia con la que la administración resolvía problemas de índole laboral, le daba a los(as) trabajadores(as) la posibilidad de sopesar sobre la experiencia adquirida en la acción sindical, los factores positivos y negativos para determinar finalmente que la opción de las vías de hecho debían estar presentes ya que no usarlas tampoco habían generado beneficios, por el contrario, aumentaban diariamente las manifestaciones de hostilidad hacia todas(os) las(os) trabajadoras(os), dos de las compañeras nos decían *"pelear no es bueno, pero es que lo que nos han hecho ya no se puede aguantar mas"* (J. Cuida, entrevista grabada, 21 de febrero del 2013). *"nosotros hemos tratado de hablar pero ya nos dimos cuenta que tenemos que actuar con más fuerza"* (W. Morales, entrevista grabada, 21 de febrero del 2013).

En este orden de ideas y de acciones, se establecía un plan educativo que nos permitiría fortalecer individual y orgánicamente nuestra organización sindical, esperábamos que esta planeación respondiera a las necesidades concretas de los(as) afiliados(as), además, se proyectaba un trabajo organizado que trascendiera a otros espacios, lugares de acción que estuviesen ubicados en el contexto familiar y cotidiano de los(as) trabajadores(as), no obstante, aunque el taller se desarrolló con una estrategia metodológica abiertamente participativa y poco autoritaria, se evidenciaron dos elementos que representaban claras contradicciones frente a lo que buscaba el proyecto educativo, estas fueron: **1.** la escasa o nula proyección de trabajo organizativo fuera del trabajo⁵⁴ y **2.** la aparición mayoritariamente de temáticas técnico-administrativas para actuar en torno al sindicato⁵⁵.

Ahora bien, la primera situación nos permite evidenciar que las tradiciones organizativas de los(as) afiliados(as) al sindicato son reducidas, podemos ver que la participación política de nuestros(as) compañeros(as) no ha sido muy activa, por lo cual sus referentes organizativos son muy pocos, casi nulos, sin embargo, esta situación adversa tiene aristas las cuales permiten su abordaje en el futuro pues, por ser el sindicato la primera experiencia organizativa de muchas(os) compañeras(os) es fundamental fortalecer el carácter participativo y amplio del mismo para generar símbolos y referentes identitarios de acción colectiva.

⁵⁴ Esta actitud se manifestó hasta en los estudiantes de las universidades públicas que tienen acceso a trabajo organizativo de carácter estudiantil, quienes manifestaban la imposibilidad de generar espacios organizativos en su cotidianidad, en este respecto un compañero manifestaba *"la verdad es que hay muchas más cosas por hacer, la universidad, la familia no le dejan a uno tiempo para organizarse en otro lado"* (A. Neira, entrevista grabada, 23 de febrero del 2013).

⁵⁵ Este aspecto hace referencia a información básica sobre el C.S.T y la C.N., liquidaciones, técnicas de negociación etc.

Por otra parte, la segunda contradicción presentada, tiene que ver con la necesidad básica de los(as) afiliados(as) por conocer las herramientas técnicas para afrontar los embates de la administración, es decir, el desconocimiento de los derechos laborales (individuales y colectivos), las leyes que los protegen, los alcances del sindicato dentro de la empresa, entre otros elementos hacen que los(as) afiliados(as) se sientan sin bases fortalecidas para argumentar *su* practica sindical y las arbitrariedades de la administración.

Este elemento también es aprovechable ya que, este tipo de falencias al interior de nuestra organización ha sido usado por la patronal para desprestigiar el sindicato y manifestar que la acción sindical es promovida por personas sin argumentos, por lo tanto, fortaleciendo inicialmente esos vacíos podemos avanzar en la consolidación de una base sindical activa.

Seguimiento y aplicación del programa

Como ya lo manifestamos en el capítulo anterior, el proyecto de educación sindical no tiene efectividad si no desarrollamos conjuntamente un proceso de seguimiento, donde logremos determinar las posibilidades de transformación experimentadas por nuestros(as) afiliados(as), por otra parte, la aplicación del programa que fue construído colectivamente es indispensable para avanzar en la consolidación de nuestro ejercicio educativo, por lo cual establecemos estos dos factores como elementos que orientarían el desarrollo cualitativo de quienes participan en nuestro espacio educativo.

De esta manera se estableció un cronograma para aplicar el programa que se elaboró durante el taller de la unidad de trabajo No. 1, buscábamos entre otras cosas ubicar espacios y tiempos cómodos para todas(os) las(os) compañeras(os) y así asegurar su asistencia⁵⁶, sin embargo en un acto de intransigencia, la empresa negó la posibilidad de permitir a los(as) sindicalistas participantes llegar tarde a trabajar para desarrollar en ese tiempo el espacio educativo, cerrada esta posibilidad las(os) compañeras(os) manifestaron su incapacidad para asistir a las reuniones programadas y aplicar el programa educativo.

La situación anterior representa un problema que afronta nuestra organización sindical, ya que la disciplina para asistir a las reuniones programadas en espacios anteriores a la jornada laboral es muy débil, adicional a esto, la negativa de la compañía por otorgar los permisos sindicales (legales) frenó la continuación del ejercicio educativo; este elemento nos permite evidenciar cómo persiste una

⁵⁶ Con respecto a los tiempos y los lugares de reunión para desarrollar las actividades educativas tenemos que hacer una aclaración que va a dar cuenta de un conflicto no solucionado aún al interior de nuestra organización sindical: la actividad sindical requiere que las(os) afiliadas(os) le dediquen parte de su tiempo libre para llevar a cabo las asambleas, los cursos, etc., sin embargo, las responsabilidades de cada uno(a) no permitía establecer reuniones antes del horario laboral, por lo cual la Junta Directiva del sindicato gestionó permisos de tres días donde se le permitiría a la base sindical participante llegar a trabajar dos horas después de iniciada la jornada para asistir al espacio educativo del sindicato.

actitud poco comprometida de la base por asistir a las asambleas programadas por el sindicato, en este sentido podríamos atribuir esta actitud a los pocos referentes organizativos de nuestra base, es decir que aún no hemos logrado establecer relaciones disciplinadas y de compromiso para activar las diferentes ramas de la acción sindical.

En este sentido, el equipo educativo confiaba en que constituir un programa de educación sobre la base de los intereses de las(os) afiliadas(os) iba a subsanar esa debilidad organizativa, sin embargo, las ocupaciones extra-laborales y la poca experiencia en trabajo colectivo organizado de nuestras(os) compañeras(os) producía dificultades que retrasaban los avances cualitativos de nuestra organización.

Por otra parte, la administración de la empresa buscó desestabilizar el fortalecimiento de la organización sindical distrayendo a los(as) trabajadores(as) con dadas (pequeños beneficios) y espectáculos de distracción (celebraciones, premiaciones y concursos) para evitar que se colectivizara una actitud de rechazo hacia la patronal de Divercity, esta práctica llegó al seno de la organización sindical y había alivianado el ímpetu de varios(as) compañeros(as); esta situación nos preocupó ya que el circo creado por la patronal no disminuyó la presión y el hostigamiento de la empresa, por el contrario, in-visibilizó estas prácticas por medio de estrategias mediáticas, no obstante, la decisión de negar los permisos sindicales para efectuar el plan educativo, los cambios sorpresivos de los horarios laborales⁵⁷, y la constante presión sobre los(as) trabajadores(as) sindicalizados(as) evidenció en el seno de nuestra organización, un sentimiento auténtico de rechazo a una administración que manoseaba la dignidad de los(as) trabajadores(as).

Ahora bien, este rechazo se transformó en acción cuando la base sindical decidió iniciar un ejercicio de denuncia constante por medio de mítines frente al centro comercial, con el fin de informar a los visitantes, clientes y trabajadores(as) las condiciones en las que se trabaja en Divercity.

Estas acciones de hecho las atribuimos al taller, pues fue allí, donde se resolvió esa contradicción y la base del sindicato asumió una actitud altamente politizada; compañeras(os) relatan este suceso de la siguiente manera: *“los mítines representaron para cada uno de nosotros como la evolución de nuestro trabajo en grupo, como sindicato”* (S. Hernández, entrevista grabada, 05 de Marzo del 2013), *“fue un momento donde estábamos verdaderamente unidos porque teníamos que contarle a la gente lo que esta pasando en Divercity, que esa gente que está arriba nos hace la vida imposible, porque los clientes creen que estar ahí es fácil, pero eso no es así”* (P. Rubiano, entrevista grabada, 05 de Marzo del 2013), *“yo*

⁵⁷ La compañía tenía pleno conocimiento que la mayor parte de los(as) afiliados(as) al sindicato estudiaban en la jornada contraria por lo cual, instauró una jornada única de trabajo que obligaba a los(as) compañeros(as) a renunciar o aplazar sus semestres, lo cual ubicaba a nuestra organización en una encrucijada, pues esta nueva situación amenazaba con minar el sindicato.

personalmente no estaba de acuerdo con eso del mitin, pero el cambio de turno si fue la tapa, y como dijimos en el taller, hasta que no salgamos a contarle todo a la gente, esa gente de arriba no nos va a respetar” (Z. Castro, entrevista grabada, 05 de Marzo del 2013)

Finalmente, como podemos observar, la aplicación del primer taller permitió resolver conflictos internos para llegar a un consenso y actuar, durante las discusiones que se presentaron ese día, la que se sostuvo sobre las vías de hecho fue muy importante, pues a través de ese ejercicio encontramos coincidencias y contradicciones que nos permitieron comprender las razones de las opiniones de nuestras(os) compañeras(os), a su vez construimos y delimitamos un consenso que nos llevó a tomar acciones concretas.

Las jornadas de mítines fueron todo un éxito, por un lado, se le informó a clientes y visitantes sobre los problemas laborales de las(os) trabajadoras(es), adicional a esto, ocurrió algo sustantivamente importante, los(as) miembros(as) de la base del sindicato se reconocieron como un colectivo de personas que comparten una situación concreta y actúan de manera orgánica para solucionar problemas de su vida cotidiana; los comentarios del equipo de educación del sindicato nos permiten ver cómo se confirmó desde allí un precedente organizativo para las(os) afiliadas(os) a nuestra organización: *“fue muy bonito ver a la mayoría del sindicato en el mitin, no solo por el mitin, sino por la forma en que llegamos a esa decisión, hablamos, discutimos, claro tuvimos desacuerdos, pero llegar a esto (mitin) es en últimas lo que buscábamos, tomar acciones verdaderamente colectivas”* (L. Díaz, entrevista grabada, 06 de Marzo del 2013), *“los preparativos fueron chéveres, llevamos pancartas, los mensajes los decidimos en grupo y lo más importante, todos trabajamos para que nos escucharan”* (M. Acero, entrevista grabada, 06 de Marzo del 2013), *“los mítines fueron lo máximo y saber que el taller al menos sirvió para tomar esta decisión fue muy importante”* (M. Mora, entrevista grabada, 06 de Marzo del 2013)

5.2 Mujeres y hombres asumen responsabilidades en el sindicato: nos empoderamos y actuamos

Asumir responsabilidades en una organización como la nuestra no es fácil ya que el sindicalismo tiene que soportar los empujones, las zancadillas, y a veces los golpes frontales de las patronales, además, quienes asumimos ese tipo de responsabilidades nos vemos sometidos a una constante presión que puede desmovilizar a las(os) trabajadoras(es).

Más aún cuando la mayoría de sus integrantes son mujeres y no conciben la idea de asumir cargos de dirección, aunque son ellas quienes dirigen sus hogares. Nuestra organización, en un acto democrático, se preguntó por la poca participación de las compañeras (mayoría en nuestra organización y en el parque) en los cargos directivos del sindicato y, revisando el acta de Junta Directiva de nuestra organización sindical encontramos que los hombres tienen el control de

los cargos máximos, aun cuando las mujeres habían mostrado mucho más nivel de participación en las actividades sindicales.

En este sentido el proyecto de educación sindical para Sintradivercity buscaba que los(as) afiliados(as) asumieran un proceso de empoderamiento al interior de la Junta Directiva, además, que las mujeres tomaran su lugar en la dirigencia del sindicato, con lo cual afirmaríamos nuestra posición democrática y participativa, sin embargo, notamos que aunque las compañeras eran más activas en las acciones sindicales no asumían cargos en la dirigencia.

De esta manera, nace el interés por formar a cada uno(a) de los(as) afiliados(as) como sujetos(as) de derecho, participativos(as) y democráticos(as), con esto, buscábamos fortalecer la democracia al interior de nuestra organización; en este mismo sentido, nos preocupamos por establecer un proceso de empoderamiento en la base de nuestra organización a tal punto que se evidenciara la democracia, en la participación activa de gran parte de los(as) afiliados(as) y en especial de las compañeras, quienes además, eran la mayoría. La dirigencia del sindicato comprendió que, siendo las mujeres quienes más soportaban la explotación en Divercity⁵⁸, debían ser ellas quienes orientaran la organización sindical.

Reconociendo prácticas de igualdad y discriminación:

Nuestra organización sindical desde su nacimiento buscó romper con dogmatismos y con prácticas de exclusión, pues entendimos que nuestro ejercicio organizativo debía ser amplio, participativo y democrático, por lo cual nos parecía inoficioso hablar de exclusión o discriminación, sobre todo, porque esos conceptos representaban las prácticas patronales y el sindicato abiertamente las rechazaba.

Sin embargo, el proyecto de educación sindical fue la oportunidad para explorar de manera colectiva las nociones de igualdad y discriminación con el fin de solucionar un problema concreto que observamos al interior de nuestra organización, la poca participación de las compañeras en la Junta Directiva del sindicato.

En este sentido, ubicamos una unidad de trabajo exclusiva para estudiar esa particularidad orientada a fortalecer el empoderamiento pero en condiciones de

⁵⁸ Sobre este punto es importante recalcar que, por la naturaleza patriarcal de la sociedad son las mujeres quienes encuentran mayores situaciones de opresión porque tienen a su cargo no solo sus necesidades, sino también las de sus familias. En este sentido el trabajo femenino en Divercity no es valorado en la medida que las compañeras soportan más presión y reciben menos atenciones de parte de la administración; esta situación la podríamos graficar con *la experiencia de una de nuestras compañeras sindicalizadas quien, trabaja en Divercity desde su fundación (6 años), sin embargo, en dos ocasiones requirió una licencia para cuidar las virosis de sus hijos; la empresa consideró que esa situación inesperada no era una calamidad doméstica y procedió a suspender a la compañera, a descontarle de su sueldo los días y a pasarle por escrito un memorando con copia a la hoja de vida (ilegal).*

Incontables experiencias de este tipo a diario ocurren en este parque y son las compañeras las víctimas principales de este mal-trato; esto no significa que con los compañeros no suceda lo mismo, claro que ocurre, simplemente que como ya lo mencionamos en suma las mujeres son mayoría.

igualdad; por otra parte, re-evaluar las prácticas de igualdad o de discriminación al interior de nuestra organización permitiría oxigenar el proceso organizativo y descubrir tensiones, contradicciones, permanencias o discontinuidades entre nuestro discurso y nuestra acción.

La aplicación de este segundo taller se ubicaba en un marco de análisis que buscaba en primer lugar encontrar las formas de participación política de los(as) afiliados(as)(primer taller), después lo que nos interesó fue lograr que esa participación se presentara en condiciones de igualdad, para que todas(os) las(os) afiliadas(os) se re-conocieran como sujetos(as) de derecho, las(os) cuales pueden ejercer sus derechos por medio de la acción política, es decir, en la acción sindical.

En un primer momento, se dio lectura de un texto titulado *“Las mujeres de mi pueblo”*, este texto fundamenta una discusión que las coordinadoras del taller buscaban promover, la cual tenía que ver con las posibilidades de generar procesos organizativos desde las necesidades concretas de las mujeres, en el caso de nuestra organización sindical nos pareció que esta discusión estaba ubicada en el contexto real de Divercity pues, la brecha numérica entre hombres y mujeres es abismal, además, por ser las mujeres quienes generalmente asumen las responsabilidades en el hogar nos parecía fundamental reconocer sus necesidades concretas como mujeres trabajadoras, por otra parte, durante el trabajo individual se buscaba que las(os) compañeras(os) reflexionaran acerca de la situación de discriminación y de igualdad que vivían en los espacios que frecuentaban cotidianamente.

Ahora bien, en el trabajo grupal, donde se realiza una socialización posterior al trabajo individual, encontramos que al menos una vez, muchas compañeras habían sido víctimas de algún tipo de discriminación o acoso, diferente de los compañeros que en muchos casos no manifestaron situaciones de desigualdad; no obstante buena parte del grupo de compañeras declararon que nunca habían sido víctimas de ningún tipo de discriminación y negaban la importancia de hablar de ello pues no reconocían diferencias entre hombres y mujeres; en este respecto una compañera manifestaba que *“a mí no me parece importante eso, yo creo que los hombres y las mujeres son iguales”* (J. Gómez, entrevista grabada, 14 de Marzo del 2013)

En este sentido se planteaban dos situaciones que generaban tensiones durante el desarrollo del taller, por un lado, se masificó la opinión donde se planteaba que la dominación de los hombres sobre las mujeres siempre había existido y en la medida que no hubiese violencia, ni maltrato, no había necesidad de transformar esa situación, además, una de nuestras compañeras justificaba esta posición diciendo *“es que así debe ser, los hombres no saben de cuidar los niños y la casa”* (J. Gómez, entrevista grabada, 14 de Marzo del 2013); por otro lado, compañeras(os) sostenían que las mujeres debían asumirse autónomas frente a la dominación patriarcal para poder empoderarse como sujetas políticas y sociales, una compañera indicaba enfáticamente *“nosotras somos mayoría en el sindicato,*

la presidencia debería estar a cargo de una mujer, en el parque somos la mayoría mujeres, no entiendo por qué nos da tanto miedo tomar cargos directivos” (L. Díaz, entrevista grabada, 14 de Marzo del 2013).

Se dialogó intensamente sobre el tema, se solicitó la participación de todas las compañeras participantes para buscar una salida donde lográramos entender estas profundas divergencias entre las(os) afiliadas(os); además, esta discusión nos parecía fundamental porque de esto dependía que la mayor parte de las compañeras (que también eran la mayor parte de los(as) afiliados(as)) asumieran posiciones activas al interior de nuestra organización sindical.

Las coordinadoras del taller buscaron ampliar la discusión para encontrar el punto central del problema, pues el diálogo se estaba tornando hacia una posición arcaica donde se rivalizaba a las mujeres con los hombres, cuando en la realidad, por hacer parte del sindicato la presión y el desprestigio se daba en la misma medida para mujeres y para hombres; por esta razón se orientó la discusión hacia la concreta participación de las mujeres en la organización sindical más exactamente, en la Junta Directiva de Sintradivercity.

Frente al elemento de la participación femenina en la estructura directiva muchas manifestaron que sus responsabilidades con los hijos (familia), la universidad y en algunos casos ambas responsabilidades no les permitían asumir cargos directivos, lo cual no sucedía con los hombres, pues aun cuando tenían hijos no estaban a su cargo; los comentarios de dos compañeras sobre este asunto indicaban que *“sí, por ejemplo yo tengo dos hijos y mi esposo trabaja hasta tarde, entonces me queda muy difícil quedarme a las reuniones”* (A. Téllez, entrevista grabada, 14 de Marzo del 2013), *“así quisiera, a mí me tocaría muy duro, porque sería llegar corriendo por los niños y por mi mamá, ella está muy enfermita”* (J. Cuida, entrevista grabada, 14 de Marzo del 2013); cuando llegamos a este punto encontramos una opinión equilibrada, la doble carga laboral (trabajo-casa) que en muchos casos asumían las compañeras no les daba tiempo de ocupar cargos directivos. Por otro lado la tradición de pasividad femenina, se encontraba muy arraigada y eso no permitía que las mujeres replantearan su actividad política en el sindicato.

Mujeres activas, acciones políticas: nuevas formas de ser mujer en el trabajo.

Ahora bien, cuando logramos comprender que la doble responsabilidad que las compañeras tenían a su cargo, durante la plenaria de síntesis se retomó el texto con el que se abrió el taller, con el fin de comprender que esa misma doble carga debía ser el motor para construir nuevas formas de relacionarnos en el trabajo y en la casa, es decir, la actividad política de las mujeres en el sindicato debía trasladarse al hogar para empezar a romper con las dinámicas patriarcales de dominación.



Figura No. 6

De esta manera, las coordinadoras del taller planteaban que las compañeras sindicalizadas debían iniciar procesos de participación política ya sea ocupando cargos en la Junta Directiva, desarrollando actividades sindicales en los comités o desde la base, sin embargo las compañeras menos activas no comprendían cómo podían fortalecer la actividad sindical, cuando las tradiciones patriarcales no les habían permitido desarrollar su participación en espacios organizativos como el del sindicato.

Nuevamente se inicio la plenaria pero esta vez, teniendo en cuenta el factor que determinaba la doble carga que muchas de las compañeras sindicalizadas tenían que asumir y se les consultó de manera pública cómo cada una(o) podía aportar desde su práctica cotidiana a la consolidación de la organización sindical.

Este ejercicio permitió que cada afiliada(o) se reconociera desde su cotidianidad y se propusiera transformar su práctica diaria para apoyar en diversos espacios las necesidades del sindicato, frente a este asunto algunas compañeras comentaban que *“a veces uno no tiene tiempo con tanta cosa por hacer, pero cuando nos preguntan cómo podemos ayudar desde nuestro trabajo, es diferente, uno puede estar más pendiente de las compañeras, que si le dieron el permiso, que si la incapacidad, nos empezamos a cuidar entre nosotras”* (J. Cuida, entrevista grabada, 14 de Marzo del 2013), *“hacer un cartel, o llamar a los compañeros para confirmarles una reunión, esas son responsabilidades que podemos ir cogiendo y*

haciendo de a poquitos, ahí uno va aprendiendo” (C. huertas, entrevista grabada, 14 de Marzo del 2013), “yo estoy muy feliz porque ya no sólo somos trabajadoras, con estos compromisos empezamos a ser un grupo de mujeres unidas por su necesidad de mejorar nuestras condiciones de vida, no solo en el trabajo, sino también en la casa” (M. Vásquez, entrevista grabada, 14 de Marzo del 2013).

Con la aplicación de este ejercicio se lograba que cada compañera se reconociera como mujer al interior de un sindicato mayoritariamente femenino y que los problemas de una se pueden parecer a los de las otras, con lo cual se iniciaba una red solidaria de mujeres sindicalizadas para afrontar y apoyar las dificultades cotidianas de cada una.

Durante esta sesión de diálogo intenso, las(os) compañeras(os) logramos reconocer que el primer paso para asumir una actitud política y una actividad sindical constante parte de reconocerse dentro de la organización como una persona que puede aportar desde su cotidianidad, sin la necesidad de constituir prácticas muy elaboradas o asumir responsabilidades que aún, no estamos dispuestos(as) y en condiciones de sostener, el aporte constante de cada persona afiliada al sindicato iba a alivianar las cargas y nos iba a permitir desarrollar nuevos procesos que consolidaran nuestra organización sindical.

Activando la red solidaria, mujeres que defienden mujeres

El seguimiento que le debemos dar a cada taller con el objetivo de evidenciar las nuevas prácticas de cada uno de los(as) participantes es fundamental para desarrollar nuevos procesos de educación basados en las continuidades, permanencias y evaluando las discontinuidades del proceso, es decir, identificar en el caso concreto de este segundo taller, la transformación en la participación política de las compañeras sindicalizadas en torno a la junta directiva.

Como lo mencionamos anteriormente, durante la aplicación del taller se pudo evidenciar que era la doble carga de labores (trabajo-hogar) lo que a la mayoría de las compañeras no les permitía asumir cargos en la Junta Directiva de Sintradivercity; sin embargo, ésto no era una causal para que las compañeras no persistieran en constituir una actividad política al interior de la organización, por lo cual, muchas de las(os) compañeras(os) iniciaron ejercicios de empoderamiento individuales, asumiéndose como parte de una organización que estaba construyendo un trabajo mancomunado para mejorar las condiciones concretas de vida en el trabajo y fuera de él.

En este sentido tenemos que decir que muchas de las compañeras que no se atrevían a contradecir a los(as) coordinadores(as), empezaron a asumirse como sujetas de derecho que podían decidir y negarse cuando una decisión vulneraba sus derechos, sobre este asunto las compañeras nos manifestaron *“a mí antes me daba miedo hablar con las jefes, pero ahora cuando veo que me tienen entre ojos, les voy diciendo, ahora no solo los de la junta hablan por nosotros, ahora todos somos el sindicato”* (D. Patiño, entrevista grabada, 15 de abril del 2013), *“los jefes ya se están dando cuenta que las personas que se afilian al sindicato se les quita*

el miedo hablar, por eso les molesta que nos afiliemos, porque cada día hay más personas inconformes con lo que está pasando” (L. Gonzáles, entrevista grabada, 15 de abril del 2013), “cuando no estas afiliado al sindicato le tienes miedo a todos los jefes, pero ahora, como sabemos que hay respaldo y estamos aprendiendo, ya no se meten con uno” (Y. Guarín, entrevista grabada, 15 de abril del 2013).

Finalmente con el ánimo de establecer un auténtico ambiente democrático en una asamblea posterior al taller los(as) afiliados(as) convocaron a una asamblea donde manifestaron el interés de re-estructurar la Junta Directiva, lo cual resultó muy importante porque aunque las compañeras no asumieron todos los cargos principales, en la elección de manera unánime se eligió a una de las compañeras más activas como presidenta y los cargos de las secretarías del sindicato fueron asumidas por otras compañeras (Anexo No. 7), dando cuenta con esto que ya se había sembrado un interés colectivo por empezar a darle vía libre a las compañeras de Sintradiversity para que se empoderen en el sindicato y por esa misma vía en sus hogares.

5.3 Clientelismo, corrupción, burocracia y consumismo: re-estableciendo las relaciones humanas en diversity

La organización de las(os) trabajadoras(es) en sindicatos para muchas(os) tiene que ver con oportunismo, burocracia, facilismo, arribismo, etc. y no podemos negar por supuesto que algunos dirigentes del movimiento sindical han usado las organizaciones políticas de los(as) trabajadores(as) para obtener beneficios comportándose igual o peor que los patrones, sin embargo, con esto no podemos desconocer la legitimidad de los sindicatos como organizaciones políticas o invisibilizar la arremetida estatal y patronal contra los sindicatos dejando un saldo de miles de muertos y desaparecidos.

Por esto, es preciso fortalecer las organizaciones sindicales de base, desde una perspectiva amplia, donde se renueven los principios que orientan sus luchas, y donde podamos constituir nuevas relaciones humanas más honestas, fundamentadas en la importancia del bien común y la solidaridad entre los seres humanos.

Ahora bien, Diversity entendido como un lugar de trabajo, donde se establecen relaciones humanas de carácter productivo, tiene un elemento que lo diferencia de otros espacios del mismo carácter, la relación diaria con niñas y niños quienes interactúan con los(as) trabajadores(as) y recrean en el juego su mundo; este factor es indispensable pues nos lleva a interrogarnos por la calidad humana de quienes trabajamos en este lugar.

Adicional a esto, la mayor parte de las personas que trabajamos en Diversity somos personas jóvenes, en muchos casos maestros(as) en formación, los(as) cuales nos encontramos en un momento en el que podemos transformar tradiciones o caminos desde nuestra práctica humana, profesional y cotidiana, con el fin de re-elaborar las relaciones con el mundo, sin embargo, lejos de lo que podríamos pensar a primera vista, al interior de este parque encontramos

relaciones de corrupción, donde cada coordinador(ra) tiene su clientela y a través de favores establecen relaciones de lealtad y legitimidad, los ascensos o diversos beneficios se logran por medio de las relaciones que cada quien pueda construir en instancias de poder más influyentes, impera la ley del menor esfuerzo y el “desarrollo profesional” no se logra a través del trabajo bien hecho, sino por el contrario, por la vía de la denuncia entre compañeros(as) y el individualismo es uno de los valores que se enarbolan al interior del parque.

Las relaciones humanas que transversalizan la práctica diaria en Divercity y la estructura misma del parque⁵⁹ permean los imaginarios que las niñas y niños se llevan de la sociedad en la que viven, por lo tanto, generar relaciones humanas diferentes menos hostiles y mas solidarias entran en contradicción con la estructura misma de las dinámicas del parque.

Por estas razones, desarrollar un ejercicio de organización, basados en principios donde prime lo colectivo, la solidaridad y la unidad entre quienes compartimos condiciones de vida parecidas, es un acto revolucionario, pues se rompe con esquemas que se han profundizado en las mentes de las personas para justificar y mantener un sistema ético degenerado y vicioso.

Sobre esta base, nuestra organización buscó desarrollar durante la aplicación del proyecto de educación sindical una unidad de trabajo que permitiera la elaboración de una declaración de principios que orientara la práctica sindical y protegerla de los vicios y las desviaciones que acechan este tipo de organizaciones (uso y abuso de poder, individualismo, grupismo, etc.); esta declaración de principios debía ser construida de manera colectiva porque las relaciones humanas no se imponen, se asumen concientemente por medio del diálogo y los consensos entre iguales.

Trabajo, Solidaridad, Unidad: Conceptos para una nueva ética sindical

Las elaboraciones que colectivamente hemos venido construyendo durante la aplicación de los talleres propuestos, no tienen otra intención que tratar de reconstruir las relaciones entre los seres humanos para empezar a vivir una nueva sociedad mientras la vamos construyendo; por lo tanto, el camino que hemos recorrido, desde este punto ya lo podemos visualizar: inicialmente buscamos el empoderamiento político de los(as) trabajadores(as) (taller I), luego se buscó que ese empoderamiento se produjera en condiciones de igualdad (taller II) y ahora, lo que intentamos con la tercera unidad de trabajo es construir de manera colectiva una carta de navegación que ubique el sur de nuestra práctica sindical.

Teniendo en cuenta que, las prácticas promovidas desde la patronal representan modelos de dominación, corrupción y consumo es fundamental que la

⁵⁹ En este respecto, es importante aclarar que Divercity es un lugar donde se busca naturalizar por medio del juego las relaciones capitalistas sobre las que está constituida la sociedad actual, por lo cual los(as) niños(as) después de ir varias veces empiezan a reproducir los anti-valores que abundan en esta sociedad.

organización sindical proponga el desarrollo de relaciones humanas más honestas, que permitan darle vida a una nueva forma de vivir en sociedad.

En este orden de ideas, la aplicación del taller nos iba a permitir no sólo delimitar los principios de acción de nuestro sindicato, además, íbamos a recuperar las nociones propias de ética para y desde los(as) trabajadores(as), alejándonos de esas relaciones que degeneran las prácticas humanas y no permiten el desarrollo de un clima laboral decente, democrático y humanizador.

En un primer momento se les solicitó a los(as) trabajadores(as) que trataran de definir lo que entienden por ética laboral y ética sindical, dando cuenta de la importancia de cada una, posteriormente en el trabajo grupal se socializaron localmente las definiciones y se establecieron diferencias, contradicciones y permanencias entre cada comentario; durante el desarrollo de estas primeras actividades pudimos evidenciar que las(os) afiliadas(os) no diferenciaban entre una ética laboral donde se plantean las obligaciones que como trabajadores(as) asumimos con la empresa, y una ética sindical que se encuentra orientada hacia las necesidades que como trabajadores(as) encontramos a la hora de organizarnos por la defensa de los derechos laborales.

Por esta razón, antes de proyectar los cortos de la película, se hizo una breve presentación de los hechos históricos que dieron paso a la misma, haciendo énfasis en la naturaleza solidaria, honesta y unitaria de los principios éticos de los trabajadores que protagonizaron estas luchas, y las contradicciones que se encontraban con la ética patronal, la cual busca generar beneficios con poca inversión, fundamentados en la explotación, el sometimiento y el engaño.

Finalizando la proyección se inició la plenaria de síntesis donde el grupo socializaría sus definiciones y los aportes en términos de discusiones y reflexiones sobre los principios éticos; se elaboró la matriz en el tablero donde se ubicaban las definiciones de ética que se habían desarrollado en los grupos locales; durante ese proceso, se dieron dos discusiones que orientaron la elaboración de nuestra declaración de principios:

1. La primera tenía que ver con el alcance de la ética sindical, pues varios(as) compañeros(as) manifestaban la necesidad de ampliar el espectro de esta ética a espacios no laborales, pues, la construcción de nuevas relaciones humanas debía ser un proceso que se ubicara en todos los espacios de la vida de las(os) trabajadoras(es), no sólo en el laboral; en este respecto una de las compañeras indicaba que *“la dominación y las injusticias que sufrimos aquí en el trabajo también ocurre en otros espacios, sólo cambian las personas que nos dominan”* (L. Valencia, entrevista grabada, 04 de abril del 2013), en este sentido, varias compañeras hicieron mención al taller anterior, donde ellas mismas mencionaban que en sus casas no las trataban con justicia, ni con igualdad.

2. La segunda discusión estaba en el marco de enlazar el taller de igualdad entre compañeros(as) (Taller No. 2) con el taller de ética sindical (Taller No.3), lo cual fue definitivo pues, nos ayudó a comprender que socialmente estamos

condicionados a una situación de dominación, ya sea en la casa, en el trabajo, en la calle, frente a la ley, al Estado, etc., es decir, es un problema sistémico y se reproduce en todos los espacios de la vida; sobre todo en los espacios íntimos y privados, por lo cual se comprendió que era indispensable que las formulaciones éticas que nacieran del taller, se llevarán a espacios cotidianos de los(as) trabajadores(as), sobre este asunto uno de los compañeros mencionaba que *“si queremos vivir diferente, tenemos que comportarnos diferente, por eso esta declaración de principios tiene que servirnos para cambiar nuestro comportamiento en la calle”* (J. Morales, entrevista grabada, 04 de abril del 2013).

Sobre esa base, se desarrolló el siguiente ejercicio, se trataba de la elaboración de cada principio o noción moral que nos iba a permitir re-construir nuestro comportamiento hacia una nueva forma de vivir, cada mención que se hacía tenía que ver con las necesidades en el trabajo, sin embargo, adicional a eso se le estructuraba una aplicación en la vida diaria de las(os) trabajadoras(es), es decir, entre los más mencionados estuvo la solidaridad, pues el bienestar de los compañeros radicaba fundamentalmente en la conciencia solidaria de “ponernos en los zapatos” de los(as) demás compañeros(as), el trabajo como el fundamento de una sociedad más igualitaria, el diálogo como esencia de las relaciones humanas y la democracia como la forma en que se toman las decisiones, entre otros.

De esta manera fuimos elaborando poco a poco los principios que se convertirían en la ética de nuestro sindicato, la cual preservaría nuestras acciones encaminadas a transformar las condiciones adversas en las que trabajamos.

Ética, del sindicato a la casa

Con la estructuración de esta nueva declaración de principios logramos consolidar una práctica que diferenciaba a las(os) trabajadoras(es) sindicalizadas(os) de los demás pues, no solo se comprometían a respetar estos principios, sino además, eran concientes de la necesidad de eliminar la estructura de dominación que se había interiorizado, para re-elaborar nuestras relaciones humanas concibiendo a todas las personas como iguales, sobre este asunto una compañera nos contaba que *“pienso que los principios éticos del sindicato es una nueva forma de vivir, porque nos ayuda a ser mejores, porque lo que hacemos nos identifica como sindicalistas”* (Z. Castro, entrevista grabada, 15 de abril del 2013)

En este sentido el proceso de seguimiento del taller sólo se desarrolló en el espacio laboral pues, consideramos que las transformaciones de la conciencia no se dan de manera automática, se van presentando a medida que nos vamos comprometiendo con esta nueva forma de actuar y de ver el mundo; luego de publicar la declaración de principios algunas compañeras comentaron y nos dieron ideas de cómo se estaban tratando de relacionar fundamentadas en esta nueva ética: *“no es fácil, la televisión y la sociedad nos dicen que hay que ser avisado y aprovechar las oportunidades, pasar por encima de los demás, pero así como yo no traiciono a mi familia, no lo voy hacer con el sindicato, porque es donde puedo*

participar y mejorar día a día” (J. Hidalgo, entrevista grabada, 15 de abril del 2013), “no se trata de portarnos bien, se trata de cambiar la forma en que nos comportamos con las personas que están cerca, acordarnos que nadie es más que nadie y que así como hacemos en el sindicato, cualquier persona tiene derecho a opinar” (A. Téllez, entrevista grabada, 15 de abril del 2013), “el sindicato me enseñó que todos tenemos derecho a hablar y en mi casa ya no se toman decisiones sin que cada integrante de la familia opine, sea pequeño o grande” (M. Mora, entrevista grabada, 15 de abril del 2013).

Ahora bien, sabemos que romper con las dinámicas de dominación y exclusión a las que estamos acostumbrados no es fácil, sin embargo, consideramos que sí el proceso organizativo de nuestro sindicato, para muchas(as) de nuestras(os) compañeras(os) es el primer intento por participar organizadamente con el fin de mejorar sus condiciones de vida, estamos ayudando a determinar los imaginarios socio-políticos para que en otros espacios cada participante del proceso educativo logre establecer relaciones de manera solidaria e igualitaria; además, según los comentarios de las mismas trabajadoras sindicalizadas, ser concientes de que todos tenemos derechos pero también tenemos deberes, que el diálogo y la toma de decisiones de manera democrática permiten re-construir nuevas formas de ver el mundo y de relacionarnos con otras personas, van a permitir mejorar sus relaciones interpersonales, sociales y familiares; en este respecto algunos (as) compañeros(as) nos dijeron *“todos tenemos que comprometernos con estos nuevos principios, así vamos a ayudar a mejorar el mundo para nuestros hijos”* (M. Romero, entrevista grabada, 15 de abril del 2013), *“esto no solo nos sirve en el sindicato, esto es importante para la vida porque con nuestro ejemplo cada uno puede hacer de que su entorno sea mejor”* (S. Hernández, entrevista grabada, 15 de abril del 2013)

Finalmente nos queda por decir que la estructuración de esta nueva declaración de principios le da un nuevo rumbo a nuestra práctica sindical, no sólo porque empezamos a cumplir con una nueva forma de relacionarnos en el trabajo, con nuestros(as) compañeros(as), además, porque con esto le estamos apostando a la constitución de una nueva sociedad menos individualista y más humana.

5.4 Consideraciones finales del equipo de educación sindical

El proyecto de educación sindical que presentamos en este documento fue el resultado de un arduo camino por sostener una organización sindical honesta, libre de prejuicios y comprometida con el mejoramiento colectivo de las condiciones de vida no solo de los(as) trabajadores(as), sino también de sus familias; desde el nacimiento de la propuesta cada miembro(o) de nuestro equipo ocupó su tiempo libre y de descanso para elaborar esta propuesta que estaba orientada a fortalecer individualmente a cada afiliado(a), porque así lograríamos fortalecer orgánicamente nuestro sindicato.

Como todos los procesos sociales hubo avances y dificultades, no esperábamos que a partir de este proceso aparecieran los “cuadros” que iban a fortalecer las

luchas de nuestro sindicato, nuestro interés era más modesto, buscábamos interactuar con cada una(os) de las(os) afiliadas(os) con el objetivo de establecer relaciones horizontales donde la solidaridad y, la búsqueda del bien común guiara nuestras acciones para que Sintradivercity, lograra agrupar a la mayoría de las(os) trabajadoras (es) y, representara los intereses más sentidos de quienes laboramos en el parque.

Durante la aplicación de los talleres el equipo de educación participó de manera horizontal, expresando sus opiniones no como equipo educativo, sino como participantes del taller, comprometidas(o) con el fortalecimiento de cada afiliado(a) para que en conjunto fuésemos construyendo colectivamente un conocimiento que nos iba a permitir, proyectar nuestra organización hacia otros espacios de la vida cotidiana; en cada taller aprendimos de cada compañera(o), reconocimos en la diferencia de las opiniones lo valioso del sindicato pues, no existía una única línea que todos debíamos seguir, por lo tanto, los saberes que se construyeron se implementaron de manera autónoma, a partir de los saberes con los que cada uno(a) contaba desde su experiencia, para que Sintradivercity fuese la organización donde se viera representada la totalidad de los(as) afiliados(as).

Sabíamos que el fracaso era una posibilidad que existía pero, sin importar las experiencias del pasado, buscamos las formas de llevar a cabo nuestro proyecto de educación, de manera amplia contando con la solidaridad de las(os) afiliadas(as) para constituir una organización democrática, participativa y baluarte de las(os) trabajadoras(es) de Divercity; aunque la patronal no cesó en sus intentos por inmovilizar nuestra práctica sindical, el espacio educativo se convirtió para los(as) afiliados(as) por un lado, en un espacio donde podían adquirir herramientas para cualificar su desempeño dentro y fuera del trabajo y por otro lado, para el equipo de educación era la apuesta por fortalecer la organización sindical y, construir de manera colectiva las herramientas que iban a permitir que otras(os) trabajadoras(es) asumieran las riendas de la organización y, la orientaran según las necesidades de nuestras(os) compañeras(os).

Este proceso de educación no termina con esta intervención, es un proceso continuo de capacitación y de re-elaboración de contenidos que permitan el empoderamiento y el avance de nuestro sindicato como una organización socio-política al servicio de los(as) trabajadores(as).

6. SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA



Figura No. 6

Como lo hemos venido planteando desde el principio de la estructuración de esta propuesta de educación, nuestro interés no ha sido obtener resultados cuantitativos que podamos medir y clasificar, por el contrario, este proceso nos deja más preguntas que respuestas, no sólo en el ámbito de la educación sindical, sino también, en aspectos de orden político, económico y legal que tienen que ver la consolidación de las organizaciones sindicales de base o empresa (Sintradivercity) y el movimiento sindical colombiano actual.

Ahora bien, el proceso de intervención educativa que se desarrolló con la base sindical de Sintradivercity logró establecer un precedente organizativo para sus afiliados(as), alcanzó altos niveles de cohesión en un grupo de trabajadoras(es) que se esforzaron por mejorar su calidad de vida y sus condiciones de trabajo, permitió establecer un tejido asociativo que se representaba en la identidad sindical orientada a defender los derechos individuales y colectivos de los(as) trabajadores(as) en Divercity; no obstante, la presión de la patronal y la ineficiencia del Estado permitió que se minara la base social del sindicato, la falta de disciplina en el seno de nuestra organización frenaron los procesos que se estaban jalando y la división entre trabajadores(as) sindicalizados(as) y no sindicalizados(as) debilitó la estructura sindical, lo cual le permitió a la patronal

establecer medidas estructurales en el Parque para el debilitamiento de nuestra organización.

En este orden de ideas consideramos que para concluir este proceso de intervención pedagógica habría tres elementos que permiten observar el desarrollo de nuestro proceso pedagógico que representa, no solo un ejercicio de educación, sino además, un proceso organizativo amplio y democrático:

6.1 Participación política de los(as) trabajadores(as)

Nuestro interés, por fundamentar un proceso que permitiera el desarrollo de la conciencia crítica en los trabajadores(as), estuvo orientado hacia la reconstrucción de su participación política desde nuestro sindicato. Principalmente nos enfocamos en establecer canales directos de participación al interior del sindicato con el fin de crear una cultura política, donde la participación directa fuese el motor de las decisiones que determinarían las directrices organizativas; en este sentido, nos alejamos de las tradiciones políticas de representación que generan dinámicas cerradas, verticales y de los dogmatismos que no permiten estructurar una organización amplia, pluralista y democrática.

Este ejercicio pedagógico partió de *la construcción colectiva de conocimiento* lo cual permitió consolidar nuevas prácticas, en este caso la participación activa en torno a las decisiones que orientan las acciones del sindicato, con lo cual establecimos dinámicas que preservaron la democracia y el sentido horizontal de nuestra organización.

La participación política de los(as) trabajadores(as) estuvo determinada por los niveles de *conciencia crítica* que cada afiliada(o) desarrolló en torno a las dinámicas sindicales, ya que dichas dinámicas necesitaron del uso del tiempo libre de cada compañera(o), lo cual implicó que la base sindical debió fortalecer sus niveles de disciplina en cuanto a la asistencia a las asambleas, la ocupación de cargos en la junta directiva, y la efectiva representación de los idearios sindicales en los entornos laborales y no laborales.

Ahora bien, este proceso de formación logró fortalecerse por la intervención de dos elementos que permitieron ubicar los problemas de las personas afiliadas al sindicato en su realidad concreta, el primero tuvo que ver con el reconocimiento de los problemas objetivos que las(os) trabajadoras(es) compartían en su cotidianidad como trabajadoras(es) de Divercity y el segundo estuvo enfocado al reconocimiento de la necesidad de que cada afiliado(a) al sindicato participara en la construcción de iniciativas que dieran paso a la solución de dichas necesidades colectivas.

En otras palabras el proceso organizativo que se originó de observar y sentir unas condiciones de trabajo indignas, que afectaban directamente la realidad de cada uno(a) de los(as) trabajadores(as), desembocó en la transformación de estructuras subjetivas de los(as) afiliados(as), que a su vez les permitió entender el alcance de

sus acciones colectivas cuando estaban orientadas a solucionar problemas inmediatos⁶⁰ desde su cotidianidad.

En este orden de ideas, esta propuesta intentó subsanar un problema que se encuentra en el fondo de la estructura social y política del país y se refleja en todos los espacios de esa misma estructura, la ruptura de la relación política establecida entre el pueblo organizado y el Estado, ruptura propiciada por décadas de promoción de violencia política que hasta el día de hoy han generado más de 2.500 víctimas mortales al menos en el movimiento sindical, sin contar las víctimas en otros sectores del movimiento social y sin tener en cuenta que estas prácticas violentas se vienen desarrollando por más de 50 años.

Consideramos que, es indispensable re-construir la relación entre la sociedad civil y el Estado con el fin de eliminar la idea de la participación política como un espacio reducido a una élite excluyente y colectivizar de esta manera los espacios organizativos donde el pueblo y en nuestro caso particular las(os) trabajadoras(es) puedan usar su palabra para orientar la participación en las decisiones que determinan sus salarios, el tipo de contratación, los alcances en la defensa de los derechos individuales y colectivos, en suma, los factores que determinan las condiciones para el trabajo y la vida digna.

6.2 Empoderamiento en condiciones de igualdad

Nuestra intensiva búsqueda por desarrollar espacios de participación política para nuestros compañeras(os) afiliadas(os), nos ubico en la necesidad de fomentar espacios de participación donde mujeres y hombres libres de cualquier dinámica de dominación se relacionaran como sujetas(os) políticas(os), con el fin de fortalecer su práctica organizativa.

Teniendo en cuenta que nuestro sindicato es mayoritariamente femenino, es preciso atender a la necesidad de fortalecer la autonomía de las mujeres y su reconocimiento como sujetas que en igualdad de condiciones participan por mejorar unas condiciones de vida que afectan su vida, lo cual se evidencia sobre todo en las mujeres quienes, además de tener responsabilidades en el trabajo, también tienen a su cargo las responsabilidades en el hogar, lo cual aumenta los niveles de dominación y permiten que este amplio sector de la sociedad colombiana se encuentre en un estado de imposibilidad para la participación social y política.

⁶⁰ Con referencia a los logros de la acción sindical en Divercity, además de la constitución del primer sindicato de parques de diversiones en Bogotá podemos mencionar: la implementación de un proceso disciplinario (inexistente en la compañía antes del sindicato) justo, equitativo y legal, instauración y funcionamiento de comités para la seguridad y el bienestar de las(os) trabajadoras(es) tales como el COPASO y el Comité de Convivencia, la presentación del pliego de peticiones y la instalación de una mesa de negociaciones, licencias remuneradas y permisos, constitución del primer Sindicato de la Industria de las Diversiones en Colombia *Sintraindiversiones*, el pago de los recargos dominicales al 1.75%, entre otros.

En este orden de ideas, tenemos que hacer referencia al patriarcalismo como una dinámica arcaica que aún, se encuentra enquistada en el centro de la sociedad contemporánea y no permite la participación efectiva de las mujeres en condiciones de igualdad, lo cual produce esta situación de dominación que profundiza la poca participación de las mujeres en los espacios sociales, políticos y culturales de la nación.

Reconocer que son las prácticas patriarcales de dominación y sometimiento sobre las mujeres (las cuales hoy por hoy se encubren con el silencio), las que no han permitido que se asuman como sujetas autónomas para el ejercicio de la participación política, es fundamental para establecer nuevas relaciones en las organizaciones políticas de los(as) trabajadores(as) y en general del movimiento social colombiano para dinamizar la inclusión y el fortalecimiento de su participación y su lucha por la igualdad en los espacios privados y públicos de las mujeres.

Este reconocimiento se encuentra fundamentado en el fortalecimiento del tejido social de mujeres participativas y propositivas, en nuestro caso, las trabajadoras afiliadas al sindicato; este fortalecimiento se produjo en la medida en que cada mujer que participó en los procesos educativos sindicales logró examinar sus referentes subjetivos en términos de su participación y su alcance en la sociedad, lo cual le permitió reconocerse cómo parte de un colectivo de compañeras que comparten situaciones de dominación, de exclusión y maltrato, pero que además, inician un proceso de transformación de esas situaciones para una autentica liberación, liberación que tiene un carácter colectivo (porque en él intervienen las compañeras y compañeros afiliados) y pluralista (ya que se encamina a fortalecer un tejido asociativo más amplio, donde se encuentren inmersas todas las compañeras, sean o no sindicalizadas), lo cual le otorga un carácter democrático y participativo.

Nuestro sindicato logró establecer dinámicas horizontales donde cada miembro(o) de nuestra organización participó, sin embargo, las prácticas de dominación sobre las mujeres no solo están en los espacios públicos, fundamentalmente se encuentran ubicados en los espacios privados y es allí donde se debe incidir; por lo cual, nuestra organización se interesó por eliminar de las cabezas de nuestras(os) afiliadas(os) la estructura interna de dominación para liberar la participación política del sector femenino que se ubica como mayoritario en Sintradivercity.

En síntesis, el carácter colectivo, participativo y pluralista de nuestra experiencia educativa le otorgó al colectivo de mujeres sindicalistas de Divercity las herramientas conceptuales y prácticas para evitar o modificar cualquier situación de dominación o exclusión del que pudiesen ser víctimas o testigos; además, le concedió al colectivo de hombres sindicalizados la conciencia social para evitar también cualquier situación de desmejora o humillación del que puedan ser víctimas directas o indirectas sus compañeras mujeres en los espacios cotidianos que habitan.

6.3 Nuestra nueva ética sindical

Nuestro proyecto de educación estuvo orientado a empoderar a las personas que participaban en nuestro proceso organizativo, con el fin de lograr fortalecer la organización misma de manera orgánica; como vimos desde la participación directa, pasando por la horizontalidad de quienes participaban, hasta este punto, donde lo que se buscó fue el establecimiento de unos principios éticos, los cuales en la práctica cotidiana iban a representar la síntesis de lo que entendemos en Sintradivercity por un ejercicio organizativo amplio, pluralista y democrático, lo que nos interesa es cimentar en la práctica, nuevas relaciones democráticas, más humanas y auténticamente solidarias.

En el caso concreto de Sintradivercity, renovar las bases de las relaciones humanas al interior de los lugares de trabajo es un ejercicio fundamental, ya que, las relaciones propuestas desde la patronal están orientadas a justificar un modelo de sociedad excluyente, injusta, consumista e individualista, por lo cual ocurre una degeneración de las relaciones humanas y perpetúa una situación de dominación y des-humanización.

En este orden de ideas, con el desarrollo de este proceso que se fundamenta en la conciencia de las(os) trabajadoras(es) para re-elaborar sus relaciones humanas estamos determinando qué tipo de sociedad entendemos desde nuestro sindicato y cómo a través de nuestro ejercicio organizativo trabajamos por materializar nuevas dinámicas laborales, pero también, nuevas dinámicas de relación humana en los espacios cotidianos de los(as) trabajadores(as).

La transformación de dichas dinámicas laborales se produce gracias a la relación que se establece entre la inclusión de nuevos términos⁶¹ en el dialogo cotidiano de los(as) trabajadores(as) y las nuevas prácticas colectivas que reivindican la dignidad, la solidaridad y la unidad entre compañeros(as) de trabajo; en otras palabras, la transformación de las dinámicas anti-éticas que se producen en Divercity depende de los ejercicios inter-subjetivos que permiten la constitución de nuestra ética sindical y la práctica cotidiana, colectiva que fortalece nuestro tejido social y dinamiza las nuevas estrategias para relacionarnos en el trabajo, dentro y fuera del sindicato. En este sentido el fortalecimiento de dicho tejido social y la consecuencia que tenga para con su declaración de principios va a permitir ampliar estas nuevas dinámicas a espacios colectivos más amplios que intervengan en la cotidianidad de cada trabajador(a)

El intento por construir nuevas relaciones entre los seres humanos y el mundo que los rodea es el broche que cierra un proceso por renovar prácticas, símbolos, dinámicas y orientaciones en un proceso organizativo que se encuentra en crisis, pero que aún denuncia a este viejo sistema como el responsable de la fragmentación de la sociedad colombiana y el desmembramiento del pueblo organizado y, por otro lado, anuncia nuevas perspectivas de unidad y de la re-configuración de procesos organizativos amplios que permitan la participación

⁶¹ Los nuevos términos hacen referencia a los principios éticos que orientan nuestra práctica sindical.

pluralista de una sociedad que esta cansada de luchar de manera individual sin conseguir el bienestar colectivo.

Finalmente, la unidad en torno a las conciencias activas de quienes se encuentran en estados de dominación es fundamental para consolidar procesos de transformación reales, que respondan a las necesidades principales del pueblo y que permitan seguir cimentando las bases de una sociedad incluyente, solidaria y planetaria.

6.4 Reflexión Formativa: Encuentros y desencuentros

Este documento, fue escrito a partir de las experiencias que lograron extraerse del trabajo colectivo desarrollado al interior del Sindicato de Nacional de Trabajadores de Divercity -Sintradivercity-; el *proyecto de educación sindical* trata de explicar las vivencias de las personas que han participado en nuestra experiencia sindical, por lo cual, fue escrito en plural visibilizando en su elaboración un enfoque colectivo.

Ahora bien, desde el enfoque de la formación docente es preciso mencionar que, conocer la lógica de los movimientos sindicales desde una experiencia real, en una empresa concreta, con trabajadores(as) y necesidades reales como las nuestras, permitió ampliar el espectro comprensivo de dichas realidades y, orientó la intención de generar procesos de educación novedosos.

En este sentido, tratar de entablar espacios de dialogo en lugares donde los conflictos son tan amplios y muchas relaciones humanas se encuentran viciadas por las lógicas de la explotación y el oportunismo es complejo, teniendo en cuenta que la costumbre es pensar en el interés individual desconociendo el colectivo; por tanto, encontrar los factores que generaran cohesión y el interés general en la organización fue uno de los primeros obstáculos que encontré.

Por otra parte, el trabajo sindical requiere del uso del tiempo libre para su desarrollo y teniendo en cuenta que Divercity usurpaba gran parte del tiempo de las personas, las actividades sindicales quedaban relegadas al último lugar en las prioridades de las(os) compañeras(os) y retrasaban el desarrollo de posibles intentos educativos, que se enlazaban con el trabajo organizativo que se venía gestando.

Otro aspecto que dificultó la práctica educativa, tuvo que ver con la informalidad del espacio, ya que las estrategias educativas que se promovían desde el sindicato no tenían una estructura definida, ni roles asignados (salvo los tradicionales, herencia de la escuela) además, el grupo social contaba con altos niveles de diversidad social, cultural y política que me obligó a imaginarme posibilidades de transformar las inquietudes por los saberes sindicales de los afiliados(as) en estrategias concretas de enseñanza y aprendizaje.

En síntesis, vemos cómo las condiciones para desarrollar un ejercicio docente de forma tradicional en el ámbito sindical se complejizaba, por lo cual se requería un

ejercicio de descentralización del proceso educativo, es decir, era necesario replantear las nociones *enseñar-aprender*, ubicarlas de manera dialógica para que los participantes en los talleres establecieran relaciones abiertas y, se permitieran transitar por los roles aportando los saberes que habían construido en su experiencia vital y reflexionaran sobre los nuevos saberes que los compañeros(as) a su vez, aportaban al proceso de construcción colectiva de conocimiento.

La opción por desarrollar estrategias colectivas de aprendizaje fue definitiva, ya que sirvió como el detonante que dinamizó el ejercicio educativo en dos vías: por un lado, creó la atmosfera indicada para que las personas entraran en un estado de reflexión continua sobre su vida y su cotidianidad en el trabajo, se logró la conexión entre las subjetividades de cada compañero(a) (ámbito privado) y su cotidianidad en el trabajo (ámbito colectivo).

Por otro lado, me permitió comprender la importancia de establecer estrategias dialógicas como posibilidades para, acercar saberes técnicos a las conciencias inquietas y enlazar dinámicas de aprendizaje con experiencias organizativas en contextos reales.

Finalmente el proceso de organización sindical, rompió barreras conceptuales, la reflexión concreta sobre la realidad de los(as) trabajadores(as), sobre nuestra realidad, me permitió ubicar concretamente las motivaciones por transformar mi práctica docente, en otras palabras, el sindicato le quito los zapatos a mi práctica y la puso sobre la tierra, sobre el terreno donde combaten la esperanza, el diálogo y la vida, contra, la indiferencia, la traición y la mentira.

7. BIBLIOGRAFIA

1. Acotto, L. (2003) *Las Organizaciones de la Sociedad Civil. Un camino para la construcción de la ciudadanía*. Buenos Aires, Ed. Espacio.
2. Boff, L. (2000). *El despertar del águila. Rumbo a la civilización de la religación*. Editorial TROTTA.
3. Boff, L. (2004). *Ética y Moral. La búsqueda de los fundamentos*. Editorial Sal Térrea.
4. Conde, A. y Castellanos, J. (1985) *Educación Sindical. La experiencia de USITRAS*, Ed. CINEO, FUNPROCEP. Bucaramanga.
5. Cunniyah, D. (2007). *Reforzando los sindicatos: el papel clave de la educación obrera*. Vol. 1-2. Num. 146-147.
6. Daza, A., Balanta, F., Luna, A., Sarmiento, M. (1990) *Educación Popular en los sindicatos. La experiencia de SINTRAIDEMA*, Bogota D.C., Ed. Gente Nueva-
7. De la Peña, G. (1994). *Identidades urbanas al fin del milenio*. En Ciudades No. 22. México, Abril-Junio.
8. Escuela Nacional Sindical (ENS - 2002) – Área de Derechos Humanos y Laborales, “AFRONTAR LA AMENAZA POR PERSECUCIÓN SINDICAL”, Corporación AVRE (Apoyo a Víctimas de violencia socio-política pro Recuperación Emocional).
9. Freire, P. (1969). *Pedagogía del Oprimido*. Montevideo. Ed. Siglo XXI Argentina.
10. Freire, P. (2004). *La importancia de leer y el proceso de liberación*. 16ª edición. Buenos Aires: Siglo XXI.
11. Freire, Paulo (2005). *La educación como práctica de la libertad*. 15ª edición. Traducción de Lilién Ronzoni. México: Siglo XXI.
12. Gantiva J. (1991). *Proyecto de formación política, Una respuesta educativa a la crisis de la dirigencia sindical colombiana*. Fundación Friedrich Ebert de Colombia (FESCOL). Bogota.
13. Giménez, G. (1997). *Materiales para una teoría de las identidades sociales*. En Revista Frontera Norte, Volumen 9, No.18, Diciembre.
14. Godio, J. (2007) *La sociedad del trabajo: una utopía realizable: modos de desarrollo productivos y empleos decentes en las Américas*. Buenos aires. ed. Corregidor.

15. Guarnido, M. (25 de Abril del 2012). "La juventud trabajadora y sus retos". Voz, Edición 2637,3.
16. Jelin, E. (2000). *Igualdad y diferencia: dilemas de la ciudadanía de las mujeres en América Latina. Universalismo y pluralismo*. Universidad de Buenos Aires-CONICET.
17. Kaplún, G. (1997). *Formación sindical: ¿del currículum a la acción o de la acción al currículum?: Necesidades y demandas educativas: los enfoques centrados en el sujeto de la formación*. Montevideo
18. Prada, M. (2009). *La conquista de ser sujeto. la vocación ontológica a ser más*. Revista Lindaraja. Numero 21. Mayo.
19. Prada, M.(Compilador) (2011), *Ensayos Sobre Hermenéutica y Educación*, Universidad de Buenaventura Sede Bogota.
20. Schverstein, L. (1991). *La psicología social de las organizaciones*. Paidós, Buenos Aires.
21. Tischner, J. (1983). *Ética de la solidaridad. La solidaridad de las conciencias*. Ed. Encuentro. Madrid.
22. Thomas, F. (2006). *Conversaciones con violeta, Historia de una revolución inacabada. El lenguaje usurpado*. Editorial AGUILAR.
23. Torres, A. (2007). *Identidad y política de la acción colectiva, Organizaciones populares y luchas urbanas en Bogota 1980-2000*. Editorial Nomos. Bogota.

8. CIBERGRAFÍA

1. Boff, L. (2012, 10 de Agosto) Servicios Koinonia. World Wide Web: <http://www.servicioskoinonia.org/boff/articulo.php?num=500>.
2. Estatutos de la Central Unitaria de Trabajadores -CUT-. World Wide Web: http://www.cut.org.co/index.php?option=com_content&view=article&id=106&Itemid=94.
3. FETRALPI. (2009, 09 de Marzo). Fetralpi.blogspot.com. World Wide Web: <http://fetralpi.blogspot.com/2009/03/la-educacion-sindical-un-proceso.html>.
4. Godio J. (1990) *Cuando el saber ocupa lugar. Ciencia y sindicalismo*. Revista Nueva sociedad. Nro. 110. Noviembre-Diciembre (www.nuso.org).
5. Marisa Cazares. UCF. World Wide Web: http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/pt1_11_12/biblioteca/3modelos_didacticos/curriculum_enfoques.pdf. Cuba.
6. Misión y Estatutos de la Confederación de Trabajadores de Colombia -CTC-. World Wide Web: http://www.ctccolombia.com.co/site/index.php?option=com_content&view=article&id=32&Itemid=37.
7. Pagina oficial de Divercity: <http://www.divercity.ws/portal/bogota/index.html>
8. Programa de comunicación Arte y Cultura. (08 de Septiembre del 2010). Boletines de Prensa Corporación Compromiso. World Wide Web: <http://boletinesdeprensacompromiso.blogspot.com/2010/09/aumento-el-trabajo-informal-en-colombia.html>.

ANEXOS

ANEXOS

Anexo No. 1: Primer Boletín informativo Sintradivercity

BOLETIN INFORMATIVO N° 1

Reciban en nombre de nuestra organización sindical **"SINTRADIVERCITY"** un cordial saludo y nuestros mejores deseos para que sus actividades tanto personales como laborales tengan los mejores resultados durante el presente año.

Nos es grato compartir con todos y cada uno de quienes integramos la familia **EDUPARQUES S.A.** la fundación de nuestra organización sindical de Primer grado y de empresa **"SINTRADIVERCITY"** mediante acta de constitución I-125 2011 del 28 de Diciembre del mismo año, dando cumplimiento a lo normado en los artículos 25, 39 y 53 de la Constitución Nacional de Colombia, así como también a las sentencias de la Honorable Corte Constitucional, C-465/2008 y C-695/2008 y amparado para formar bloque de constitucionalidad por los convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo OIT números 87, 98 y 151 suscritos y ratificados por Colombia mediante ley 411 y 524 de 1.998 y en concordancia con los artículos 353 y subsiguientes del Código Sustantivo de Trabajo. Con reconocimiento jurídico emitido por el hoy **MINISTERIO DEL TRABAJO** y la Subdirección de Inspección, Vigilancia y Control de gestión Territorial mediante la oficina de Archivo y registro Sindical.

Debido al sinnúmero de inquietudes, comentarios, actitudes e incumplimiento por parte de algunos directivos en cuanto al trato indigno y desobligante referente a las labores que desempeñamos entre otras les queremos dar a conocer:

Siempre nos distinguiremos, porque nuestras sugerencias, inquietudes y comentarios; tengan un alto sentido de pertenencia y ante todo la sana crítica. Estamos seguros que ello contribuirá al mejoramiento de las relaciones entre la entidad, el recurso humano y en especial la **NIÑEZ** nuestra razón de ser y el futuro de nuestro país.

Por lo anteriormente expuesto, quienes expresamos algunas inconformidades, en reuniones publicas convocadas por la entidad; fuimos objeto de señalamientos, expresados en una mal llamada **"LISTA NEGRA"** actividad **PROHIBIDA** mediante el literal 8°, ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo. Como consecuencia y de manera arbitraria, y retaliatoria fueron despedidos un sinnúmero de trabajadores, entre los cuales destacamos a la compañera **NUBIA LILIANA GIL**, quien después de haber sido reconocida públicamente por el Gerente de Operaciones **Sr. CARLOS MAYOL** como **EMPLEADA DEL MES**, fue fulminantemente **DESPEDIDA** como **PREMIO** a la mejor trabajadora en época de **NAVIDAD, PAZ Y RECONCILIACION**. De igual manera **MAYOL** violando la constitución y las Normas de derechos Humanos, intimidó y constriñó a los trabajadores acompañándolos en todo momento incluyendo **Fuerza Pública y POLICIVA**, aterrorizando y dando tratamiento de delincuentes y al escarnio publico a quienes fueron sus mejores trabajadores como lo puede demostrar su hoja de Vida y su desempeño.

No contentos con lo anterior, fue despedido de igual manera nuestro compañero **DIEGO SALCEDO** estando en proceso de ascenso, reconocido por su compañerismo y buen comportamiento durante su desempeño en la entidad. Estos son algunos de los ejemplos que precisamos dentro de todos los que han venido ocurriendo.

¡AHORA BIEN !!! ¿ Es este el trato Digno y Justo que merecen los trabajadores al servicio de Divercity ¿?

¿ Quien nos garantiza que a pesar de nuestro buen desempeño, no corramos con la misma suerte ¿?? ¿ Quién o quienes serán los siguientes ¿? ¿ Que pasara ahora '?

Agotaremos ante las instancias legales, **MINISTERIO DEL TRABAJO** si se hicieron las solicitudes de permiso respetado para **APLICAR** la figura de **"DESPIDO COLECTIVO"** a todos los compañeros despedidos.

A los compañeros que manejan el Recurso Humano, les queremos aclarar que cuando se trate de la Liquidación de **Prestaciones Sociales** y demás emolumentos Fiscales y Parafiscales (Salarios, Tiempo Suplementario, Recargos Nocturnos, Sábados, Dominicales y festivos y sus respectivos **COMPENSATORIOS etc**). Sugerimos de manera respetuosa, sean tenidas en cuenta las normas del Código Sustantivo de Trabajo y la reglamentación que para los mismos efectos emana, regula y fiscaliza permanentemente el hoy **MINISTERIO DEL TRABAJO**, mediante su oficina Jurídica y dirección de Inspección, Vigilancia y Control.

Es importante aclarar que en lo referente al pago de los porcentajes establecidos para la liquidación de los **DOMINICALES Y FESTIVOS**, transcribimos textualmente concepto **222914** del **19 de Enero de 2010** de la Oficina Jurídica y de Apoyo Legislativo del **Ministerio de la Protección Social**, firmado por su directora **NELLY PATRICIA RAMOS HERNANDEZ**

"En cuanto al descanso dominical, determinan los artículos 172, 179 y 180 del Código Sustantivo del Trabajo:

"Artículo 172. Norma general.

Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de esta ley el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas".

"Artículo 179. Remuneración.

El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

"Artículo 181. Descanso compensatorio.

El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo. Teniendo en cuenta lo dicho en el parágrafo 2º del artículo 179, el trabajo dominical es:

Habitual, cuando se laboren más de dos domingos al mes, caso en el cual, en virtud de lo expresado por el artículo 181 transcrito, el trabajador tiene "...derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo, luego, el trabajador que labora habitualmente los domingos, tendría derecho a un descanso compensatorio remunerado por cada dominical laborado, además del pago del valor correspondiente a horas extras laboradas.

Quien labore habitualmente los días domingo, tiene derecho a un día de descanso compensatorio remunerado, y además, al pago del día laborado, con un recargo del 75%, sobre el día ordinario, es decir, al 1.75% por ese día.

Como lo expresado anteriormente, se deduce que la empresa lo que esta manifestando en su comunicado es abiertamente ilegal y produce de manifiesto una **DESMEJORA SALARIAL**, acto prohibido por ley.

En cuanto a los mecanismos de participación ciudadana tanto en el sector **PÚBLICO** como **PRIVADO** (votaciones) previstos en la ley 134 de 1.994 y reglamentados en el Código electoral Colombiano mediante el artículo 105, del Decreto 2241 de 1.986, el artículo 2º del Decreto 2959 de 1.997, el artículo 3º de la ley 403 de 1.997, sobre los descansos compensatorios y remunerados para el Jurado y Sufragante de (1) un día y (1/2) medio día respectivamente para quien ejerza dicha actividad.

Manifestamos nuestro beneplácito por los **DESCANSOS** que la empresa otorgara a los trabajadores en cumplimiento de dichas normas.

Somos consientes y estamos seguros que uno de los propósitos por los cuales fue creada nuestra organización sindical, será el de mejorar el clima laboral y las relaciones entre **Empleador, directivos y trabajadores**. Estableciendo mecanismos de participación que contribuyan a que **DIVERCITY** sea líder y pionero de los parques temáticos y recreativos del país, exaltando el respeto, la libertad de pensamiento y el trabajo en condiciones dignas y justas de quienes hacemos parte de esta gran familia.

Esperamos que cualquier inquietud o sugerencia de carácter constructivo, sea manifestada a nuestro correo electrónico ***sintradiversity@hotmail.com***.

FRATERNALMENTE

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL SINTRADIVERCITY

CESAR DAVID CASTRO
PRESIDENTE

CLAUDIA LILIANA SERNA
SECRETARIA

ANEXO No.2: Primer programa de formación sindical para sintradiversity (construcción colectiva)



Sindicato Nacional de Trabajadores de Diversity City
"SINTRADIVERSITY"
Personería Jurídica No. 1 – 125 – 2011

PRIMERA ESCUELA SINDICAL SINTRADIVERSITY

INTRODUCCIÓN:

El presente programa educativo tiene como finalidad viabilizar la primera etapa de formación sindical propuesta por sus afiliados(as), para fortalecer el trabajo sindical que nuestra organización ha venido desarrollando y ampliar el alcance de dichas acciones dentro y fuera de la empresa.

Luego del desarrollo del *proyecto de educación sindical de Sintradiversity*, los(as) participantes dejaron establecido este programa educativo como resultado de la primera sesión de trabajo y, dejando constancia de la intención de nuestra base de afiliados(as) por constituir un proceso de educación amplio, que abarque todas las esferas de la vida de nuestros(as) afiliados(as) y les permita por un lado, asumir roles de mayor decisión en la organización sindical y por el otro, el empoderamiento de cada uno(a) como sujetos(as) capaces de iniciar acciones que en su contexto cotidiano les permita transformar las relaciones sociales, hacia nuevas lógicas de vida mas solidarias y dignas.

Los contenidos y tiempos que se determinan en este documento, fueron elaborados de manera colectiva por la base de afiliadas(os) participantes en dicho proyecto, los(as) cuales depositaron sus anhelos y motivaciones en este programa para que en el transcurso de esta primera escuela sindical construyamos, los cimientos de una organización fortalecida desde sus afiliados(as), la confianza para las(os) trabajadoras(es) que aun no han tomado la decisión de hacer parte de nuestra organización sindical y, la elaboración de nuevas prácticas humanas desde la cotidianidad.

Finalmente queda por mencionar que, esta propuesta educativa se ubica en el contexto concreto de nuestra organización sindical y sus afiliadas(os), representa los intereses de cada compañero(a) y esta orientada a resolver las necesidades educativas de nuestra base sindical, por lo tanto, este no es un documento que pueda ser aplicado en cualquier espacio, ni con cualquier población, por el contrario es el resultado del estudio de una situación particular de nuestra organización; sin embargo, si puede ser un referente para la elaboración de nuevas estrategias que permitan fortalecer las organizaciones sindicales.

Por la unidad de lxs trabajadorxs y el bienestar de nuestras familias,
¡ADELANTE!
Correo electrónico: sintradiversity@hotmail.com



**Sindicato Nacional de Trabajadores de Diversidad
"SINTRADIVERCITY"
Personería Jurídica No. 1 – 125 – 2011**

PROGRAMA EDUCATIVO

DIALOGOS CONCEPTUALES

DIALOGOS NO. 1: DERECHOS LABORALES Y ACCION SINDICAL:

Ejes analíticos:

- Derechos individuales y colectivos de las(os) trabajadoras(es)
- Métodos de comunicación sindical
- Experiencias de negociación sindical
- Tipos y medios para la movilización

DIALOGOS NO. 2: POLITICA Y SOCIEDAD

Ejes analíticos:

- Sindicatos y Movimientos sociales.
- Estado y modelos económicos
- Co-administración y participación de los(as) trabajadores(as) en la empresa
- Participación directa y organizaciones socio-políticas

DIALOGOS NO. 3: LA VIDA: DENTRO Y FUERA DEL TRABAJO

Ejes analíticos:

- Enfermedades laborales, prevención y exigencia del tratamiento.
- Atención y cuidado a la primera infancia
- Derechos sexuales y reproductivos
- Experiencias recreativas para el buen vivir de las familias

TIEMPOS Y DINÁMICAS:

El tiempo destinado para el desarrollo de los ejes de cada dialogo conceptual será de dos horas por cada eje, en las cuales se desarrollará la totalidad de dicha sesión; las dinámicas de estas sesiones tendrán la estructura de los talleres que se establecieron en el *proyecto de educación sindical*, ya que esta nueva etapa de nuestro proceso de educación, mantiene el enfoque centrado en el(la) sujeto(a), tal cual se planteó en el proyecto de donde surgió esta primera planeación curricular.

Por la unidad de lxs trabajadorxs y el bienestar de nuestras familias,

¡ADELANTE!

Correo electrónico: sintradivercity@hotmail.com

Las mujeres de mi pueblo

Ingrid MARTÍNEZ

Ahí van una vez más, la Juana, la Tencha, la Chabela, La Cata, la Josefa, la Beatriz, la Tere, la Martha y nunca falta la María. ¿Qué tendrán de común, a parte de ser mujeres?

Caminando va Pedro, apresura el paso, ya es muy tarde, ha tenido mala suerte, el restaurante de Hamburguesas donde trabaja fue invadido de niños y niñas celebrando el cumpleaños del hijo de un diplomático. De pronto, alguien lo detiene con un puñal que coloca atrás, en su espalda, Pedro no se defiende, el otro, joven como él, no quiere matarlo, pero por descuido se ha dejado ver el rostro, es la primera vez que roba, desesperado aprieta el puñal, inmediatamente cae Pedro dejando su huella de sangre en el suelo.

¡Ay! ¡Ay! ¡Mi hijo me lo mataron! Así grita enloquecida la Juana, mi Pedrito, y ayer cumplió 21 años, ¡Ay! ¡Ay! Recoger su cadáver. Fue mi culpa –*dice esto mientras se golpea el pecho*– ¡No! Fue esta mano tullida que ya no me dejó trabajar, de tanto planchar y lavar ¡jodida quedé! No tardes hijo le decía siempre, ya no trabajes tan lejos, y él tiernamente respondía: Y si no trabajo... ¿Qué comemos?

Y suspirando sin resignarse termina la Juana: ¡Qué me importa hoy la comida si ya no te tengo Hijito mío!

Y el viento seca la sangre derramada de Pedro, ¿quién te mató? No fue La Juana, no fue la artritis, no fue el puñal, entonces... ¿Quién será?

¡Ay! ¡Ay! ¡Mi hijo lo capturaron! Ya no estará conmigo, a la cárcel lo metieron. Así llora la Tencha, ¡Mi Chepe! ¡Chepito mío, tan sólo de 18 años! Yo soy la culpable, tan vieja que estoy, sin leer ni escribir, sin trabajar. Te me fuiste de las manos, y tus amigos eran esos muchachos tatuados. No querías robar, naciste bueno, ¿Quién te hizo malo? Fui yo, no te di lo suficiente, ¿cómo dártelo si viniste al mundo sin nada para ofrecerte? Me quedé sola, ¡ay! ¡ay! Mi único hijo.

¡Ay! ¡Ay! Mi hijo Juan-se lamenta Chabela- ¿Cuándo te volveré a ver?, recuerdo tus palabras cada mañana y saber que ya no estás ahí en el campo sembrando, cuando me decías: “Mamá ya deje de llorar, cuando llegue al norte le enviaré muchos dólares para cambiar “esta casa de cartón por una de cemento” y se pondrá muy contenta.

Pero no sólo llora la Chabela, sino la Cata la esposa de Juan: ¡ay! ¡ay! Mi Juan, se me fue para el norte -y diciendo esto acaricia su barriguita de 5 meses de embarazo- y dice para el viento: (porque la Chabela no la escucha, está contemplando la foto de su hijo)

Y cuando nazcas tus ojos buscarán a los de un hombre al que querrás llamar papá y por más que busques no los encontrarás; al pasar los años me reclamarás, ¿por qué se fue mi papá? Y responderé: que tengo llagados los pies tratando de vender en el mercado, que tu papá es un gran campesino, que se cansó de cultivar la tierra, bueno la verdad no se cansó, le arrebataron la tierra que es diferente, y ¿para qué trabajaba? Para recibir una miseria, al pobre Juan lo explotaban y aun así ni para los frijoles nos alcanzaba.

Entonces lloraremos los dos, tú llorarás por ser huérfano y yo por estar como si fuera una viuda, con un esposo que ha marchado, soñando engañosamente con ¡El norte! pero que a la vez en el norte se vuelve luchador y valiente, sufre, pero se levanta, para que nosotros tengamos una vida mejor.

¿Por qué te marchas Juan?

¡Ay! ¡Ay! Mi hijo se me muere. Éstos son los lamentos diarios de Josefa, y continúa: ¿No quiere qué lave, qué planche, qué barra? cualquier cosa patroncita, pero es que mi hijo se muere, necesito comprar las pastillas, bueno, con lo que usted me paga sólo para medicinas me alcanza, ¿para comer? Eso es de vez en cuando, a veces comemos y a veces no, Pero mire patrona... *la Josefa sigue arreglando la ropa mientras habla, y la patrona sin atención a la conversación, sigue de espaldas viendo el televisor.*

Porque patrona -*insiste la Josefa*- si usted quiere puedo hasta arreglar el jardín , digo pues y así me da un dólar más, porque el doctor del cantón “que por cierto sólo llega una vez cada 15 días”, dice que este mi *cipotio* (niño), necesita leche y carne, que está desnutridito que no come bien, o mejor dicho porque no come y ahora enfermó de leuce...leucequia no, no leucemia -*se corrige Josefa*- bueno lo que sea, pero está enfermo, y usted...

La patrona, una mujer alta, fina, elegante, apaga la televisión, se levanta con desprecio de su asiento, ignora que en el rostro morenito de Josefa, quemado por el sol, lleno de arrugas adelantadas a su edad, hay una lágrima que limpia con sus manos callosas, pero que a la vez son cariñosas como sólo una madre acaricia, cómo sólo una madre entrega todo en la lucha diaria, cómo sólo una madre limpia con ternura, el sudor de la calentura, en la carita inocente del hijo enfermo en cama.

Cómo Josefa hay muchas mujeres en el cantón, que hacen de madre y padre, abandonadas, solas, sufrientes, descalzas. Con su esfuerzo y trabajo, tratan de sobrevivir aunque sea de las migajas, para darles a sus hijos el pan.

¿Por qué lloras Josefa? ¿Por qué tu niño no salta, grita, juega? Tienes Josefa el rostro marcado, y el corazón cansado ¿Soñaste alguna vez? tus ojos negros vacilantes no responden. Entonces ¿Quién te impidió soñar?

¡Mamá! ¡Mamá! Despierta, tenemos que caminar mucho para llegar a la escuela, ¡Mamá despierta!

Beatriz, aun con su cara maquillada, hace el mayor de los esfuerzos por levantarse, abre un ojo y tímidamente abre el otro, de un impulso ayudada por Marcos su hijo, se levanta de la cama, se viste con lo primero que encuentra y rápidamente los dos cruzan la puerta de la casita de láminas.

Durante el camino pregunta a su hijo:

-¿Qué tal ayer en la escuela?

Marcos (que asiste a primer grado) responde: ¡Muy bien! Me pusieron un 10.

-¿Y por qué? Pregunta la madre muy alegre

-Pues la maestra dijo que habláramos de nuestra mamá. Yo fui el primero en levantar la mano. Empecé a contar orgullosamente que mi mamá es muy bonita, que sale de noche a trabajar, que se viste con ropa de muchos colores, y faldas cortas porque dice que no alcanza la tela para más, se pinta la cara, siempre está alegre porque trabaja en fiestas, y por eso no puede llorar, ni enfermarse, que tiene muchos amigos y que trabajando conoció a mi papá, que gracias al trabajo que hace yo puedo comer, estudiar, vestirme y jugar.

-pálidamente Beatriz dice: ¿Y te preguntaron en qué trabajaba?

-¡Pues claro mamá!

-¿Y qué les dijiste?

- dije: ¡Está claro en qué trabaja mi mamá! Se viste de colores, se pinta la cara, trabaja en fiestas, solo ríe, no se enferma, tiene muchos amigos, entonces mi mamá es ¡Una Payasita!

-Beatriz, sorprendida, abraza a su hijo de 7 años, dejando correr dos lágrimas que Marcos limpia con carño.

¿En qué trabajas Beatriz? No importa, Marcos se siente orgulloso de ti. ¿Quién te condenó a trabajar así? ¡Esto si importa!

Caminando cabizbaja va Tere. Ya son las 6:00 de la mañana, y contempla el panorama de su comunidad marginal, llora al ver las líneas del tren que antes servían para transportar y que ahora al paso del tiempo, están viejas y oxidadas y sirven nada más, para dividir unas champas de otras. Mira la basura tirada por todos lados, al fondo los viejos borrachos que descansan junto a los perros en el suelo de polvo maloliente; los jóvenes huele pega aun duermen, y ya están en la esquina los primeros pidiendo limosna. Sigue observando y se detiene en dos niñas: una lleva en su cabeza un huacal (recipiente) con el maíz molido y la otra leña para encender el fuego, recuerda entonces, cuando ella hacía lo mismo, cuando caminaba por los rieles del tren y jugaba a modelo “una mano en el huacal y la otra en la cintura” o jugaba que iba a la escuela, que aprendía a leer, a contar, a colorear, soñaba con ser una maestra y enseñar en su pobre comunidad. ¡Qué sueños aquellos contados a la línea

del tren! Y ahora...no hay ahora, se lamenta mientras limpia su carita pintada de 19 años. Llega al final de la línea del tren, cree estar también al final de su vida, se detiene, mira hacia el cielo, pide un milagro, quiere volver a soñar, volver a reír, está harta que el maquillaje le oculte la sonrisa, quiere ser libre y no esclava de la noche, de las pasiones pagadas por hombres. Se sienta entre las piedras, quiere sentir un abrazo verdadero y dice para ella misma: ¡Qué tonta fui! Fácilmente engañada, claro, ¿De qué más podría trabajar? Crecida en la calle, entre los nidos de la droga, el alcohol, la violencia y el desamor. ¿Qué oportunidades podría tener una muchacha como yo? Y solo le pedí a la vida ¡vivir! ¡Vivir dignamente! ¿Qué me impidió serlo? ¿Cuál es la diferencia entre las mujeres que usan perfume con chaqueta y de aquellas que obligadas usan perfume sin chaqueta, para comer, para comprar medicinas, para ayudar a la familia, para sobrevivir día a día?

Detienen sus pensamientos, las dos niñas aquellas, las dos van sujetadas de las manos, van jugando saltando las piedras, contando también sus sueños a la vía del tren. Tere cierra los ojos, los oprime fuertemente para dejar escapar las lágrimas, se olvida de pedir para ella y reza una plegaria para aquellas dos niñas, para que nunca estén sentadas como ella en la orilla, cansadas por la noche, maltratadas y pintada la cara.

Hoy no se levantó, Martha temprano a cocinar el desayuno para su esposo y sus hijos. Está muy cansada, pues la noche anterior le tocó terminar unos planos para el proyecto de mega comercio en donde trabaja, pero no está cansada solo por los planos, está cansada de los hombres que tiene como jefes, de su salario. Y en la soledad de su cuarto, escucha cerrar la puerta, ya todos se fueron, y mirando hacia la ventana, comienza su monólogo: Cansada estoy de trabajar tanto, de hacer bien mi trabajo, pero... como soy mujer, mi sueldo es inferior en comparación a los demás arquitectos, ¿Por qué ganan mejor si hacemos el mismo trabajo? ¿Por qué no me llaman arquitecta, y yo si tengo que llamarles “Señor Arquitecto”? ¿Por qué nunca me ascienden después de tanto tiempo trabajando con ellos?

Sus reflexiones hacen que desvíe su rostro de la ventana y detiene su mirada al cuadro de al lado, es la foto de su familia, su esposo y sus dos hijos y ella en medio. Calla por un momento...

Interrumpe su silencio el llanto, y continúa hablando queriendo que el mundo la escuche: ¿Y yo quién soy? ¡Una mujer! susurra su conciencia... guarda silencio, y encuentra la foto de su madre. ¡Ay madre querida! perdóname, hasta hoy comprendo tu tristeza, tú mi madre, una campesina condenada al analfabetismo por el hecho de ser mujer. Y que años más tarde, los mismos hijos que alguna vez cuidaste y amaste, te encierran en un asilo, según ellos para que te cuidaran mejor. Y así cada quien escogió su caminó, y se olvidó de tus mejillas, de tus manos amorosas, de tus blancos cabellos. Tanto fue el olvido, que recordamos que tuvimos una madre hasta verte en el ataúd, ¿Para qué sirvieron las flores que compré? Nunca en vida te las di. Dejaste todo y te entregaste olvidándote de ti misma, soportando las borracheras y golpes de mi padre, y sin contar las infidelidades, soportando todo para no destruir el matrimonio y dejar a hijos sin papá. ¿Y cuál fue tu recompensa? olvidada en un asilo, un esposo difunto, y unos hijos dedicados a sus asuntos.

Siempre me decías, vuelve al pueblo que alguna vez te vio nacer, cambia las cosas hija, que tu profesión no sea para ti misma ¡Qué sea para el mundo!

Me amaste sin rencores hasta el final madre querida, hoy no te defraudaré, volveré al pueblo y realizaré tu sueño, tu locura, tu aventura, lo que siempre quisiste y nunca te dejamos hacer. Hoy regreso, y espero madre mía me acompañes y no me abandones.

Fue difícil para Martha. Empezó con los planos para construir el sueño de su madre: “una escuelita en el pueblito”, una escuelita cerca para todos y todas.

Por fin terminaron la escuelita, pero faltaban, pupitres, pizarras y lo más importante estudiantes, maestras y maestros. Así que reunió Martha a todos los habitantes y empezó diciendo: Mi mamá María, que muchos de ustedes la recordarán, tenía un sueño, éste consistía en tener una escuela, en donde se enseñara a vivir mejor, a no dejarse engañar, a defender sus derechos, a organizarse, a convivir, a cuidar la naturaleza y juntos salir de la pobreza. María murió, pero aquí estamos para resucitar ese sueño, les pido, que seamos fuertes, que nos unamos; así que empezaré pidiendo su ayuda, no tenemos aun maestros ni maestras, yo les propongo que para iniciar seamos nosotros mismos los que inauguraremos la escuela “Yo me ofrezco a enseñar a leer y escribir” y... ¿Ustedes en qué se apuntan? Hubo un silencio muy prolongado... La Juana fue la primera en hablar:

-Yo... yo... yo puedo leer aunque sea un poquito y con los números nadie me engaña. Puedo....puedo...enseñar a contar, a sumar y a restar.

-¡Bienvenida!-grita Martha- no termina de hablar, cuando dice la Tencha:

-Bueno, yo puedo enseñar a cortar la tela y a la fuerza me sale una que otra camisa, si le parece Martha, empezamos

-¡Muy bien! dijo ilusionada Martha, cuando de pronto habló la Chabela:

- yo puedo enseñar a hacer pan, mi santo padre que en paz descansa, me enseñó y nunca se me olvidó, y así trabajando juntos hasta ponemos una panadería, ya me imagino el pancito calientito, se venderá ya verán.

-¡Excelente! Tendremos que hacer rifas, ventas para reunir dinero y comprar los materiales-comentó Martha-

-pues yo no sé ni leer ni escribir-gritó la Josefa-pero la patrona siempre bota un sin fin de cuadernos y papeles, me los traeré para la escuelita.

-¡Buena idea! Con una gran sonrisa - dijo Martha-

-digo...digo...yo...yo el poco tiempo que fui a la escuela aprendí a dibujar, y a pintar la ropa con añil, bueno pues... esto...esto fue antes que me expulsaran... pero eso es olvido...puedo enseñar a los niños y niñas, y además recuerdo unas clases para cuidar el medio ambiente, puedo... bueno si ustedes quieren...digo pues... ¡Hay ya me enredé!

-No te preocupes Beatriz-añadió Martha- entendemos ¡Bienvenida a la escuela!

-Este... este...me permiten... ustedes saben lo que yo soy-dijo apenada la Tere- pero he querido reeducarme, y es así, como unas mujeres me han estado hablando de un tal Jesús, yo pudiera enseñar a los niños y niñas lo que ese Jesús hizo en vida. Sólo les pido que me den una oportunidad.

-Martha rápidamente la abrazó y le dijo: La oportunidad te espera, necesitamos también espiritualidad.

Tere con una sonrisa volvió su mirada hacia los rieles del tren, sospechando que le habían ayudado a realizar su sueño de enseñar, de ser maestra.

Y así cada quien iba ofreciendo su ayuda.

Y ahí van una vez más, la Juana, la tencha, la Chabela, La Cata, la Josefa, la Beatriz, la Tere, la Martha y nunca falta el recuerdo de la María, la madre de Martha. ¿Qué tendrán de común, a parte de ser mujeres? ¡No! no es el sufrimiento recogiendo los cadáveres de sus hijos, ¡no! no son las lágrimas viendo emigrar a sus muchachos, ¡no! No es la angustia de ver a sus hijas enfermas, ni la discriminación, ni el dolor, ni el hambre, son las ganas de vivir dignamente y en paz, de luchar contra la injusticia, de crecer como mujeres valoradas, de soñar con la igualdad, de la esperanza de ser madres, esposas, hijas, hermanas, abuelas construyendo otra sociedad rompiendo las estructuras de opresión, en donde sus hijos e hijas vivan con un cielo más azul que los vea ser felices, amando, creyendo, confiando, y por qué no decirlo ¡sonriendo a cada hermana y hermano!

Ingrid Martínez

El Salvador

ANEXO No. 4: Matrices analíticas, taller No. 2

CUADRO No. 1

IGUALDAD				
Lugar	Situación	Causas	Actores (as)	Consecuencias

CUADRO No. 2

DISCRIMINACIÓN				
Lugar	Situación	Causas	Actores (as)	Consecuencias

ANEXO No. 5: Declaración de principios Sintradiversity.



**Sindicato Nacional de Trabajadores de Divercity
"SINTRADIVERCITY"
Personería Jurídica No. 1 – 125 – 2011**

**DECLARACION DE PRINCIPIOS DEL SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DE DIVERCITY -SINTRADIVERCITY-**

El presente documento tiene como objetivo expresar de manera clara y concisa, los compromisos y acuerdos a los que llegaron los(as) afiliados(as) al sindicato Nacional de Trabajadores de Divercity -Sintradiversity- con referencia a la *ética sindical*, la cual entendemos como los referentes que habrán de orientar las prácticas de cada uno(a) de los(as) trabajadoras(as) sindicalizados(as) y permitirán manifestar expresiones de unidad e identidad organizativa.

Esta declaración de principios es la suma de los esfuerzos de las(os) trabajadoras(es) afiliados(as) al sindicato por definir y, constituir una dirección ética que logre orientar efectivamente la práctica sindical y establezca algunos parámetros que nos permitan cumplir los objetivos de nuestra organización.

Los principios aquí presentados son el resultado de una amplia reflexión que los(as) trabajadores(as) desarrollaron en los espacios educativos del sindicato y, representan las intenciones de nuestra base sindical por re-configurar las relaciones sociales y laborales que hoy por hoy se encuentran deterioradas en Divercity.

1. *La solidaridad como identidad sindical:* la solidaridad la entendemos como el máximo valor reconocido en nuestra organización, cada afiliado(a) al sindicato afirma que nuestra identidad como sindicalistas se fundamenta en el reconocimiento de los sufrimientos de las otras personas como propios, en otras palabras, estamos convencidos de que la solidaridad es la capacidad que tiene la humanidad para ponerse en el lugar de otros(as), para entender su situación concreta y ayudarles a soportar la carga, por lo tanto, nos comprometemos a tender la mano solidariamente a cualquier trabajador(a) que sea víctima de abusos y violencia, buscando así fortalecer el tejido social y evitar que dichas situaciones se repitan.
2. *La unidad, baluarte de nuestra organización:* como sindicalistas entendemos la necesidad de organizarnos como herramienta para modificar estructuras que generen injusticias o malos tratos ya sea dentro o fuera del trabajo, creemos también que dicha organización debe tener un carácter pluralista y democrático por lo tanto, consideramos pertinente reconocer todas las formas de pensamiento elaboradas desde nuestra labor diaria como válidas lo cual, permitirá que desde la diversidad de ideas, nos comprometamos a fortalecer nuestro sindicato acercándonos hacia lo que nos une y alejándonos de lo que nos separa, con el fin de unirnos para defender nuestros intereses comunes.

Por la unidad de lxs trabajadorxs y el bienestar de nuestras familias,

¡ADELANTE!

Correo electrónico: sintradiversity@hotmail.com



Sindicato Nacional de Trabajadores de Divercity
"SINTRADIVERCITY"
Personería Jurídica No. 1 – 125 – 2011

3. *La tolerancia y el sentido del dialogo sincero:* unirnos en torno a la diferencia es definitivo para nuestra ética sindical ya que, cada cual desde su experiencia cotidiana tiene valiosos aportes que hacer para fortalecer nuestra practica sindical, por lo tanto, las(os) afiliadas(os) a Sintradivercity asumen el compromiso de establecer diálogos sinceros con sus compañeros(as) respetando las opiniones diferentes y exigiendo respeto por las propias, reconstruyendo así la práctica del dialogo desde la tolerancia para que cada uno(a) de los(as) afiliados(as) tenga el derecho a expresarse sin temores, ni retaliaciones.
4. *El dialogo como insumo para el pluralismo y la democracia:* los(as) sindicalistas de Sintradivercity, transformando sus prácticas cotidianas se comprometen a establecer diálogos sinceros con sus compañeros(as), respetando la palabra ajena como si fuese la propia, eliminando el individualismo que nos hace creer que solo nosotros(as) tenemos la razón y, reconociendo que cada persona en sus humanidad cuenta con una parte de la verdad.

Basándonos en las ideas, donde la diferencia nos nutre y cada persona tiene parte de la razón logramos diálogos sinceros, pluralistas y democráticos, confirmando la calidad de seres humanos libres, que aportan en la consolidación de un proyecto que depende de su participación y su trabajo diario.

5. *Pluralismo y Democracia:* el carácter pluralista y la naturaleza democrática de nuestra organización sindical es la piedra angular de nuestra practica política ya que, en estos dos elementos se fundamenta nuestra forma de hacer política desde abajo, desde nuestros propios referentes de poder, los cuales se sintetizan en la acción colectiva organizada; entendemos que la mejor manera de orientar este proceso desde el ámbito político es el fortalecimiento de la democracia, esto significa que las ideas que se promuevan desde la organización sindical serán las que abarquen las necesidades colectivas del grupo social de trabajadores(as) de Divercity.

Las(os) afiliadas(os) a Sintradivercity se comprometen a ser pluralistas y democráticos, en la medida en que participan de la elaboración de propuestas que intervienen en la mejora de las condiciones de trabajo de la mayoría de los trabajadores de Divercity, rechazando los dogmatismos, alejándose de los grupismos y abanderando las luchas que promueven directamente la eliminación de todas las formas de explotación que existen en Divercity.

6. *Trabajo, valor y dignidad:* el trabajo por hacer parte de nuestra condición humana y social, será reconocido como una cualidad inherente y manifiesta de

Por la unidad de lxs trabajadorxs y el bienestar de nuestras familias,

¡ADELANTE!

Correo electrónico: sintradivercity@hotmail.com



Sindicato Nacional de Trabajadores de Divercity
"SINTRADIVERCITY"
Personería Jurídica No. 1 – 125 – 2011

todos(as) los(as) trabajadores(as) sindicalizados(as); el trabajo lo entendemos como la posibilidad de promover el *buen vivir* entonces, el aspecto ético del trabajo, es la preservación de la vida en condiciones de dignidad por lo cual, los(as) afiliados(as) a Sintradivercity se comprometen firmemente a defender el trabajo de las arbitrariedades que provocan la explotación.

7. *Poder y empoderamiento*: Como sindicalistas no concebimos poderes externos que gobiernan nuestras practicas y nuestras ideas, en nuestra vida sindical nos hemos decidido a reconocer en el poder del sindicato, el poder que cada afiliado(a) vaya adquiriendo en el trasegar del trabajo y la movilización; por esta razón es fundamental prepararnos, educarnos y lograr un efectivo empoderamiento personal, que fortalezca nuestros anhelos y esperanzas.

Las(os) trabajadoras(es) afiliadas(os) a Sintradivercity nos comprometemos a asumir las responsabilidades necesarias para lograr un efectivo empoderamiento de nuestra practica sindical y nuestra practica organizativa dentro y fuera del trabajo.

8. *Educación, fortalecimiento de la esperanza*: La educación la entendemos como el camino que cada afiliado(a) decide empezar a recorrer en el trabajo sindical sin embargo, este camino no se emprende en soledad, se inicia junto a otras personas, por lo tanto, la ruta que seguiremos a través de la educación, la construiremos de manera colectiva, sumando esfuerzos, elaborando nuestro sendero de la educación, con las esperanzas de cada persona que participe en el proceso; así a cada paso educativo mas esperanzas se irán juntando, para que al final nuestro proyecto tenga los sueños de cada afiliado(a) y sea una esperanza común, que será nuestro objetivo como sindicato.

Por la unidad de lxs trabajadorxs y el bienestar de nuestras familias,
¡ADELANTE!

Correo electrónico: sintradivercity@hotmail.com

ANEXO No. 6: Acta de re-estructuración de Junta Directiva Sintradivercity (antes del proceso de formación)

 Ministerio del Trabajo República de Colombia		CONSTANCIA DE DEPOSITO CAMBIO JUNTAS DIRECTIVAS			
CÓDIGO: IVC-P10-F02		VERSIÓN:		FECHA:	

Dirección Territorial de Cundinamarca
Inspector de Trabajo Luis Alfonso Guisado Bermúdez
Número JD - 250-

CIUDAD: BOGOTA	FECHA: 02 08 2012	HORA: 02:26 PM
----------------	-------------------	----------------

ORGANIZACIÓN SINDICAL					
GRADO	1° Sindicato	☒	2° Federación	☐	3° Confederación
CLASIFICACIÓN SINDICATO	Empresa	☒	Industria	Gremial	Oficios varios
NOMBRE	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE DIVERCITY "SINTRADIVERCITY"				
PERSONERÍA JURÍDICA O REGISTRO SINDICAL	No. I-125	FECHA	28	12	2011
DOMICILIO PRINCIPAL	CALLE 38 # 16 - 34 DE BOGOTA				
CAMBIOS	MUNICIPIO	TOTAL	PARCIAL		
JUNTA PRINCIPAL			X		
SUBDIRECTIVA SECCIONAL					
COMITÉ SECCIONAL					

INTEGRANTES					
PRINCIPAL			SUPLENTE		
NOMBRE	DOCUMENTO DE IDENTIDAD	CARGO	NOMBRE	DOCUMENTO DE IDENTIDAD	CARGO
CESAR DAVID CASTRO QUIÑONES	80864943	PRESIDENTE	SANDRA JULIETH HERNANDEZ	1019044853	SECRETARIA DE BIENESTAR Y GENERO
MIGUEL ANDRES ROMERO	1010183309	VICEPRESIDENTE	JENNY PAOLA RUBIANO	1018407342	SECRETARIA DE INFANCIA
CLAUDIA LILIANA SERNA	52959029	SECRETARIA GENERAL	JOHN FREDDY MORALES	1012360638	SECRETARIO DE SALUD
LUISA FERNANDA DIAZ	53071033	FISCAL	SANDRA PATRICIA CARDENAS	1019047353	SECRETARIA DE COMUNICACIÓN Y PRENSA
ANGELO NEIRA ACOSTA	1013606004	TESORERO	MARIBEL ACEERO SALAMANCA	1019025631	SECRETARIA DE CAPACITACIÓN

DEPOSITANTE		
NOMBRE	CESAR DAVID CASTRO QUIÑONES	
IDENTIFICACIÓN	80864943	CARGO PRESIDENTE

REQUISITOS (Artículo 2°, Inciso 2° Decreto 1194/94)			
DOCUMENTOS	ANEXA		No. DE FOLIOS
	SI	NO	
1. Solicitud de depósito del cambio de Junta Directiva suscrita por el Presidente o Secretario del Sindicato dirigida al Inspector de Trabajo del domicilio de la organización Sindical de la Subdirectiva o Comité Seccional	X		1
2. Parte pertinente del acta de elección suscrita por el Secretario General de la Organización Sindical o por quien haya actuado como secretario en la respectiva asamblea.	X		2
3. Listado debidamente firmado por los asistentes a la misma.	X		2
4. Nómina de los directivos, con indicación de sus nombres y apellidos documento de identidad y cargos que les fueron asignados	X		1
TOTAL FOLIOS			6

 Libertad y Orden Ministerio del Trabajo República de Colombia	CONSTANCIA DE DEPOSITO CAMBIO JUNTAS DIRECTIVAS		
	CÓDIGO:	IVC-P10-F02	VERSIÓN

Lo anterior dando cumplimiento del artículo 371 del Código Sustantivo del Trabajo, y acatando lo ordenado en la sentencia C-465 del 14 de mayo de 2008, artículo segundo, proferida por la Corte Constitucional.

Este documento se firma una vez leído y aceptado por el solicitante (JD – 250)


Luis Alfonso Guisado Bermúdez
Inspector de Trabajo


Cesar David Castro Quiñones
El Depositante



ANEXO No. 7: Acta de re-estructuración de junta directiva Sintradivercity (después del proceso de formación)

	CONSTANCIA DE DEPÓSITO DE CAMBIOS DE JUNTA DIRECTIVA, SUBDIRECTIVA O COMITÉ SECCIONAL DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL			Código: IVC-P10-F02 Versión: 01 Fecha: 31/10/2012 Página: 1 de 1		
	Dirección Territorial de Cundinamarca Inspector de Trabajo Luis Alfonso Guisado B. Número <u>JD -098</u>					
	CIUDAD:	BOGOTA D.C.	FECHA:	18	03	2013 HORA: 03:08 PM
	ORGANIZACIÓN SINDICAL					
NOMBRE	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE DIVERCITY "SINTRADIVERCITY"					
DOMICILIO PRINCIPAL	CALLE 38 # 16 - 34 DE BOGOTA D.C.					
GRADO	1° Sindicato	X	2° Federación		3° Confederación	
CLASIFICACIÓN SINDICATO	Empresa			X	Gremial	
	Industria				Oficios Varios	
	Rama de Actividad Económica					
No. de Deposito del Acta de Constitución	I-125		Fecha:	28	12 2011	
CAMBIOS	MUNICIPIO		TOTAL		PARCIAL	
JUNTA PRINCIPAL	BOGOTA				X	
SUBDIRECTIVA SECCIONAL						
COMITÉ SECCIONAL						
DATOS DE QUIEN SOLICITA						
NOMBRES Y APELLIDOS	MABEL CRISTINA MORA CAICEDO					
IDENTIFICACIÓN	1032385223	CARGO	PRESIDENTE			
INTEGRANTES						
PRINCIPAL			SUPLENTE			
NOMBRE	DOCUMENTO DE IDENTIDAD	CARGO	NOMBRE	DOCUMENTO DE IDENTIDAD	CARGO	
MABEL CRISTINA MORA CAICEDO	1032385223	PRESIDENTE	SANDRA JULIETH HERNANDEZ	1019044853	COMITÉ DE BIENESTAR Y GENERO	
MIGUEL ROMERO SEPULVEDEA	1010183309	VICEPRESIDENTE	ZULMA NATALIA CASTRO BONILLA	1015400464	COMITÉ DE INFANCIA	
JOHN JAIRO VILLAMIL RAMIREZ	80812924	SECRETARIO GENERAL	WENDY MORALES MEYER	33070292	COMITÉ DE SALUD	
FABIAN PICON LONDOÑO	1014197857	FISCAL	MARIBEL ACERO SALAMACA	1019025631	COMITÉ DE CPACITACIÓN	
ANGELO NEIRA ACOSTA	1013606004	TESORERO	JOHANNA CUIDA BUITRAGO	52794978	COMITÉ DE COMUNICACIÓN Y PRENSA	
REQUISITOS (Artículo 365 C.S.T, subrogado L.50/90 art.45.)						
DOCUMENTOS			ANEXA		No. DE FOLIOS	
			SI	NO		
1. Solicitud de depósito del cambio de Junta Directiva, suscrita por el Presidente o Secretario del Sindicato, dirigida al Inspector de Trabajo del domicilio de la organización Sindical de la Subdirectiva o Comité Seccional.			X		1	
2. Parte pertinente del acta de elección suscrita por el Secretario General de la Organización Sindical o por quien haya actuado como secretario en la respectiva asamblea.			X		2	
3. Listado debidamente firmado por los asistentes a la misma.			X		2	
4. Nómina de los directivos, con indicación de sus nombres y apellidos, documento de identidad, y cargos que les fueron asignados			X		1	

 MinTrabajo Protección del Trabajo	CONSTANCIA DE DEPÓSITO DE CAMBIOS DE JUNTA DIRECTIVA, SUBDIRECTIVA O COMITÉ SECCIONAL DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL	Código: IVC-P10-F02
		Versión: 01
		Fecha: 31/10/2012
		Página: 1 de 1
NOTIFICACIONES		
Numero Lo anterior dando cumplimiento del artículo 370 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado art. 49 Ley 50 /90, modificado art. 5 Ley 584 de 2000, y acatando lo ordenado en la sentencia C-465 del 14 de mayo de 2008, artículo primero, proferida por la Corte Constitucional (JD 098)		
 LUIS ALFONSO GUISADO BERMUDEZ Inspector de Trabajo de C/MARCA	 MABEL CRISTINA MORA CAICEDO El Depositante	
Fecha: 31/10/2012 Integrantes Suplente		

Anexo No. 8: Imágenes de mitines, denuncias y actividades sindicales de los(as) afiliados(as)



*Cartel de denuncia.
(Foto tomada: Archivo sindical)*



*Pancarta Sintradiversity.
(Foto tomada: Archivo sindical)*



*Trabajadoras(es) de Divercity medellín
en asamblea sindical.
(Foto tomada: Archivo sindical)*



*Afiliados(as) Sintradiversity en mitin
(Foto tomada: Archivo sindical)*