

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO**

**CARRERA:
GESTIÓN PARA EL DESARROLLO LOCAL SOSTENIBLE**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciado en Gestión para el
Desarrollo Local Sostenible**

**TEMA:
FORMACIÓN SINDICAL EN LA CONFEDERACION ECUATORIANA DE
ORGANIZACIONES CLASISTAS UNITARIA DE TRABAJADORES - CEDOCUT**

**AUTOR:
EDWIN ROLANDO BEDOYA RAMIREZ**

**DIRECTOR:
VÍCTOR HUGO TORRES DÁVILA**

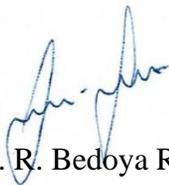
Quito, septiembre del 2021

Quito, septiembre 02 del 2021

Cesión de derechos de autor

Yo, Edwin R. Bedoya Ramírez, con documento de identificación N°1708515240, manifiesto mi voluntad y cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del trabajo de titulación intitulado: “FORMACIÓN SINDICAL EN LA CONFEDERACION ECUATORIANA DE ORGANIZACIONES CLASISTAS UNITARIA DE TRABAJADORES CEDOCUT”, mismo que ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciado/a en Gestión para el Desarrollo Local Sostenible, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En aplicación a lo determinado en la Ley de Propiedad Intelectual, en mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.



Edwin. R. Bedoya Ramírez

C.C 1708515240

Declaratoria de coautoría del docente tutor/a

Yo, declaro que bajo mi dirección y asesoría fue desarrollado el trabajo de titulación
“FORMACIÓN SINDICAL EN LA CONFEDERACION ECUATORIANA DE
ORGANIZACIONES CLASISTAS UNITARIA DE TRABAJADORES CEDOCUT”

Realizado por Edwin Rolando Bedoya Ramírez, obteniendo un producto que cumple con
todos los requisitos estipulados por la Universidad Politécnica Salesiana para ser considerados
como trabajo final de titulación.

Quito, septiembre del 2021



Víctor Hugo Torres

CC: 1704490570

Agradecimiento

A mi esposa por el impulso que me dio para terminar la carrera en los momentos en que más lo necesitaba, a mi director de titulación por su paciencia y guía necesarias para culminar este trabajo y quien me animo a realizar esta sistematización de experiencias que forma parte de mi vida en este mundo del trabajo donde las contradicciones y la lucha de clases están en constante disputa.

A mis profesores de la Escuela de Gestión por las enseñanzas, la paciencia, las vivencias, esta carrera tiene vigencia hasta los momentos actuales porque nos da una visión más técnica de la visión humana que vivimos en nuestros escenarios de gestión y, finalmente pero no menos importante, a mis compañeros, con quienes tuvimos la oportunidad de conversar y debatir nuestras experiencias, pero sobre todo compartir el compañerismo y la amistad.

Resumen

Este trabajo recoge la importancia de la formación sindical en la Central Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas CEDOCUT, aspecto que ha sostenido y fortalecido las acciones de la organización de sindical, frente al modelo neoliberal del capitalismo, que busca precarizar las condiciones de trabajo y minimizar las acciones de defensa de los derechos laborales, mercantilizando la mano de obra de manera precaria.

La sistematización de esta experiencia, visibiliza la formación sindical construida en la CEDOCUT en el transcurso de los últimos 5 años, el recorrido vivido en diversas etapas que contrasta con la coyuntura de la división internacional del trabajo, las contradicciones y condiciones conflictivas de explotación por parte de los dueños del capital y los trabajadores, contradicciones que son objeto de estudio en la formación sindical. Los procesos de formación sindical, responden a coyunturas específicas y condiciones históricas puntuales al analizar los procesos de crisis del capitalismo y sus impactos en los derechos laborales y genera acciones de lucha anticapitalista y de liberación de los pueblos.

Palabras clave: Derecho al Trabajo, organización sindical, división internacional del trabajo, sistema capitalista, lucha de clases, formación sindical

Abstract

This investigation reflects the importance of trade union training in the Ecuadorian Central of Classist Organizations CEDOCUT, an aspect that has sustained and strengthened the actions of the union organization against the neoliberal model of capitalism, which seeks to precarious working conditions and minimize defense actions in support of labor rights.

The systematization of this experience highlights the union training applied in CEDOCUT over the last 5 years, the journey lived in various stages that contrasts with the conjuncture of the international division of labour, the contradictions and conflictive conditions of exploitation by the owners of capital and workers, contradictions that are the object of study in the union formation. The union formation processes respond to specific circumstances and historical conditions by analyzing the crises of capitalism and their impacts on labor rights by generating actions of anti-capitalist struggle and liberation of the peoples.

Key words: right to work, trade union organization, international division of labor, capitalist system, class struggle, trade union formation.

Índice general

1	Antecedentes.....	1
2	Justificación.....	3
3	Objetivos.....	7
3.1	Objetivo general.....	7
3.2	Objetivos específicos.....	7
4	Marco conceptual.....	8
4.1	Trabajador asalariado.....	10
4.2	Sindicato y confederación sindical.....	11
4.3	Confederación internacional.....	13
4.4	Formación sindical.....	14
4.5	Educación popular y liberadora.....	15
4.6	Formación para el sujeto revolucionario.....	16
5	Metodología.....	21
6	Reconstrucción de la experiencia.....	23
6.1	Ubicación geográfica.....	23
6.2	Ubicación Temporal.....	23
6.3	Actores de la experiencia.....	23
6.4	Adscripción a una visión estratégica de la formación sindical.....	24
6.5	La solidaridad internacional y el apoyo a la formación sindical.....	27

6.6	Los desafíos en la implementación de una estructura de formación propia.....	28
6.6.1	Los planes de formación sindical en la CEDOCUT.....	30
6.6.2	Principales estrategias en relación a la formación sindical.	32
6.6.3	La comisión de educación de la CEDOCUT.....	36
6.6.4	Programa de educación de la CEDOCUT.	36
7	Interpretación de la experiencia.....	38
8	Lecciones aprendidas.....	45
9	Referencias citadas	47

1 Antecedentes

Este trabajo de sistematización de experiencias en la CEDOCUT, cuyo ámbito abarca organizaciones de trabajadores del sector público y privado, que se desarrollan en varias actividades de trabajo, pero además está presente en organizaciones de trabajadores autónomos y organizaciones poblacionales, (barrios, cooperativas de vivienda, organizaciones campesinas), se hace pertinente hacer este señalamiento porque uno de los aspectos importantes de la creación en particular de esta organización, que nace en el año 1976, es la diversidad de actores sociales que forman esta central sindical, lo que le genera mayores responsabilidades y retos dentro de los procesos de formación que engloben las necesidades de esta diversidad de actores sociales y las respuestas que ha generado con la formación sindical para el fortalecimiento de sus organizaciones, ya sean en acciones de sensibilización o intervención, para la generación de propuestas de políticas públicas y denuncias de violación de derechos.

Los procesos de formación de los trabajadores han permitido sostener por intermedio de la organización sindical, la defensa de los derechos de los trabajadores y la concientización necesaria para enfrentar el modelo neoliberal que prima en el mundo, porque la vivencia de la lucha de clases, se identifican a diario en las relaciones conflictivas entre los trabajadores y trabajadoras y los dueños del capital. En esta última década se generan varios procesos de transformación en el movimiento sindical con la nueva división internacional del trabajo, la cual generó cambios en varios aspectos, cabe recalcar el cambio en la normativa jurídica de la legislación laboral, la cual tiende a precarizar más las condiciones de los trabajadores y a aumentar la acumulación del capital en los grupos de las élites económicas nacionales y transnacionales. En este contexto surgen interrogantes y reflexiones en el campo del movimiento sindical referentes a la necesidad de transformar la formación sindical en una nueva etapa de

globalización, sin dejar de lado los principios que se generaron en la creación de los sindicatos y su posición política, principios que se basan en la solidaridad y la lucha permanente por los derechos de trabajadores, hombres y mujeres, y los derechos humanos, sociales, económicos, culturales y medioambientales, poniendo énfasis en visibilizar los derechos de jóvenes y mujeres, como ejes transversales en las plataformas de lucha, específicamente en las acciones de formación y capacitación sindical.

Al igual que el cambio en las normativas laborales, las nuevas formas de modelos de producción que se generan con la globalización (por ejemplo, la deslocalización de la producción, la intensificación de la explotación de los recursos naturales, el deterioro del medio ambiente, los altos índices de precarización en los contratos del trabajo y el desempleo, etc.) son aspectos que afectan a la organización sindical y debilitan la posibilidad de sindicalización.

Dentro del movimiento sindical internacional y nacional la formación es un elemento necesario para los trabajadores porque ha permitido análisis y el estudio del marxismo como puntos de partida donde se aprenda a entender los conceptos principales de las teorías de Marx porque, permite comprender como en el sistema capitalista, se genera lo que se considera, la piedra angular del sistema, la plusvalía, que tiene que ver con las ganancias generadas por el capitalista a partir de la fuerza de trabajo del proletario.

Desde la perspectiva económica marxista, el trabajo crea valor, y el capitalismo se fundamenta en la apropiación ajena de este valor creado por el trabajo de transformación de la materia prima en mercancía, en donde interviene y vende su fuerza de trabajo el obrero (Falkiner, 2016, p. 12).

Estado del arte: Sobre la organización sindical en el Ecuador no se han publicado estudios formales desde la década de los 70.

2 Justificación

“Es fundamental partir de la idea de que el hombre es un ser de relaciones y no sólo de contactos, no sólo está en el mundo sino con el mundo”. Paulo Freire

La CEDOCUT, desde el año 1976, cuando se aleja del dominio demócrata cristiano, cuya ideología era cercana a la Doctrina Social de la Iglesia y a la visión de los sindicatos católicos en Europa, se aproxima de manera directa a las posiciones más de izquierda revolucionaria, es decir posicionándose y desarrollando contenidos que orienten a una acción transformadora, “encausados a la superación del sistema capitalista para la construcción de la nueva sociedad” (Borja, 2019, p. 433).

Por ello la importancia de la formación sindical, es no dejar de lado lo que significa la historia del movimiento obrero, que además genera una serie de valores, como la dignidad humana, la libertad, la solidaridad, y la aspiración a sustituir la primacía del beneficio por la primacía del trabajo, como lo expresaría Fernando Velasco “la tarea de construir una sociedad más justa” (Velasco, 1976, p. 12).

La formación sindical está manifiesta por la reflexión sobre el papel que cumple la educación en el fortalecimiento del movimiento de los trabajadores, los distintos aspectos en la educación al interior del movimiento de trabajadores se enmarcan en un proceso global de cuestionamiento y de rechazo a un modelo de sociedad bajo el modelo neoliberal, que ha trascendido en la historia de una sociedad y no puede entenderse como algo inmutable. El sistema capitalista influye globalmente en todos los procesos de desarrollo que se modifican y evolucionan, pero mantienen su esencia de dominación y explotación. Es en este marco en el que

se desarrolla las distintas etapas de educación y formación sindical, con las adversidades que este modelo nos genera en el ámbito laboral y por ende en la libertad sindical.

Revisar la experiencia de formación sindical de la CEDOCUT permitirá divisar los cambios en la formación sindical en una coyuntura donde el capitalismo ha marcado su hegemonía con la nueva división internacional del trabajo que trae como consecuencia un deterioro de las condiciones laborales con más precarización y que apunta a debilitar el movimiento sindical y social para mantener el modelo neoliberal y capitalista.

Este trabajo lo que busca es observar y poner en contexto, cómo la formación sindical, en la CEDOCUT, ha ido debatiendo en sus proyecciones de formación, las diversas estrategias, metodologías y utilización de recursos y herramientas tecnológicas, una construcción propia de formación adaptando elementos valiosos de otros actores fraternos y de aliados estratégicos que han permitido desarrollar estos procesos de formación en contextos de cambio constante de las relaciones de trabajo y dentro de un modelo económico que prima el capitalismo neoliberal.

Es importante analizar los procesos de formación sindical ligados a la evolución de las organizaciones obreras la sociedad ecuatoriana, los cuales se enmarcan en una lucha constante de clases desde el momento histórico, donde comienza a disolverse la formación económico-social pre-capitalista, poscolonial y basada en las relaciones de sobre-explotación en las haciendas, especialmente serranas y en las grandes plantaciones de agro-exportación, un marco en el cual la Iglesia Católica, había ejercido un rol central en las tareas de educación y control ideológico claves en el establecimiento de las relaciones de poder y hegemonía.

Desde esta perspectiva, en el presente estudio queremos plantear algunas consideraciones teóricas sobre la constitución histórica de la identidad “clase obrera” en Ecuador, surgidas a partir del análisis del Congreso Obrero efectuado en 1938 en la ciudad de Ambato, y tomando en

menor medida como referencia comparativa algunos aspectos del Congreso Obrero de 1920 (Bustos, 1992, p. 37). Conforme lo señalan los historiadores del movimiento obrero ecuatoriano (Miño Cepeda & Paz, 2016, p. 1-24). Así mismo, se da el nacimiento de organizaciones obreras inspiradas en el socialismo y el anarquismo provenientes de los países socialistas de Europa y Centroamérica, además de la inspiración de la revolución cubana que llegó a los distintos países de Latinoamérica.

Con el fin de contrarrestar el avance de las ideas de la revolución cubana y la influencia del comunismo soviético, nace una línea sindical ligada al capitalismo norteamericano. Cabe recalcar que, en la región, en especial en los países andinos, estas tres corrientes disputan hasta hoy la lucha de poderes políticos con sus distintas características. Como cita Miño a Rodas:

A partir de 1975, a través del cambio que impulsó en parte una de sus principales filiales, FENOC, se integró una fracción cristiana que se cambió al marxismo y que conformó el Movimiento Revolucionario de los Trabajadores, MRT. Este grupo de izquierda fue el pilar que sostuvo la CEDOC en la división que ocurrió en 1976, que posteriormente se alinea a un socialismo y que fue reconocida años más tarde como CEDOCUT (Miño, 2013, p. 60).

La formación sindical está íntimamente ligada a las luchas por los cambios sociales políticos y económicos a través de la historia del Ecuador y del mundo. Revisar la experiencia de formación sindical de la CEDOCUT permitirá divisar los cambios en la formación sindical en una coyuntura donde el capitalismo ha marcado su hegemonía con la nueva división internacional del trabajo que trae como consecuencia un deterioro de las condiciones laborales con más precarización y que apunta a debilitar el movimiento sindical y social para mantener el modelo neoliberal y capitalista.

Esta sistematización de experiencias pretende aportar información, en el marco de la construcción de una historiografía propia contada por los actores de las organizaciones sindicales del movimiento sindical. La sistematización así es producto de un proceso de reflexión frente al 16% ecuatorianos en organizaciones sociales y el 4% sindicalizados de los 17 millones que habitamos este territorio, mostrando que en el país no hay democracia.

3 Objetivos

4 Objetivo general

Contribuir al conocimiento de carácter político y socio organizativos a partir de las experiencias de formación sindical en Ecuador.

5 Objetivos específicos

- Analizar las principales concepciones con las que se han abordado la formación sindical en la CEDOCUT en los últimos 5 años.
- Examinar el programa de formación sindical desarrollado en este período.
- Interpretar los resultados de la implementación del programa de formación sindical en la CEDOCUT

6 Marco conceptual

El marco teórico que fundamenta esta investigación se basa en la historia del movimiento sindical, su origen y razón de ser en la coyuntura laboral, los cambios históricos en los modelos de producción dentro del Sistema Capitalista y un modelo de globalización neoliberal. La fundamentación histórica es necesaria, las centrales obreras en el Ecuador tienen una historia trascendental en esta constante lucha por los derechos de los trabajadores y por la democracia, por ello, al analizar la formación sindical es importante el conocimiento histórico que nos permita comprender los procesos de organización como parte de la formación en sí, entender al sindicato desde la concepción, no solo teorizada, sino desde un enfoque sistémico que inicia en la necesidad de organizarse de hombres y mujeres para defender juntos sus derechos frente a los dueños del capital; asimismo, entender qué representa la lucha de clases en el movimiento sindical, cómo se concibe esta contradicción histórica entre el capitalismo como modelo de explotación y la fuerza de trabajo como un bien social humano. Sobre todo, en estos aspectos que tienen las organizaciones que defienden los derechos colectivos, y específicamente de los derechos de libertad de organización, que, al no situarse en la formalidad o mallas curriculares de la educación formal, tienden a ser ignoradas y por tanto incomprendidas.

Esta sistematización de experiencia sobre la formación sindical en la CEDOCUT se da en el marco del derecho que tienen los trabajadores a organizarse, fundamentado en los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo OIT, de obligatorio cumplimiento por parte de los países que hayan ratificado estos convenios, específicamente los convenios 87 y 98, derecho a la organización y derecho a la negociación colectiva, que garantizan la libertad sindical que entre una de sus recomendaciones, es la capacidad y el derecho que tienen los

trabajadores para capacitarse. (OIT, 2021), además de la constitución (Constitución del Ecuador, 2008).

Se hace necesario visibilizar con este trabajo la importante trayectoria del movimiento sindical y su desarrollo y las complejidades que este derecho fundamental que tienen los trabajadores pueda cumplirse, y en ello radica también la importancia de la formación sindical. Es necesario también analizar el contexto de las relaciones entre el capital y el trabajo, en este sistema capitalista que con el modelo económico y social del neoliberalismo ha impactado en estas relaciones, los cambios históricos en la división internacional del trabajo, con la globalización neoliberal. Por ello es importante comprender esta evolución conociendo los conceptos fundamentales y teorías de varios autores sobre la problemática de las relaciones laborales en este contexto, pero además en el tema de formación, los conceptos básicos que se generan en la formación sindical, y que también se fundamentan en concepciones marxistas, en metodologías de formación como las de Paulo Freire (1969), John Dewey (2014), Fernando Velasco (1975), y en las orientaciones que en materia de formación sindical ha escrito instituciones como la Central Sindical de las Américas CSA, Central Sindical Internacional CSI, OIT, Comisiones Obreras de España y otros autores, que ha servido de referencia para el seguimiento de la experiencia de formación que ha construido la CEDOCUT.

En un contexto mundial donde la ideología dominante capitalista, genera estructuras de explotación y marginación de la mayoría de la población, y donde la sumisión asume como normal este sistema de dominación, se hace necesario difundir y conocer que existen organizaciones desde donde se puede construir alternativas de nuevos modelos de producción más justos y equitativos.

Por ello se hace necesario construir desde todo espacio, estas alternativas de difusión de conocimiento y comprensión de la organización sindical, como una herramienta fundamental para la defensa de los derechos colectivos.

Entender al sindicato desde la concepción no solo teorizada sino desde un enfoque sistémico que inicia en la necesidad de organizarse de hombres y mujeres para defender juntos sus derechos frente a los dueños del capital; asimismo, entender qué representa la lucha de clases en el movimiento sindical, cómo se concibe esta contradicción histórica entre el capitalismo como modelo de explotación y la fuerza de trabajo como un bien social humano.

7 Trabajador asalariado

La noción de trabajo asalariado utilizada en esta investigación se toma desde la visión materialista-dialéctica de Marx. El capitalismo va más allá de una forma de producción, es también un sistema global de explotación y dominación que enmarca una estructura económica, una organización social y política, una estructura ideológico-cultural e implica una sociedad estructurada de manera jerarquizada en la que una clase dominante posee la propiedad y controla los medios de producción, mientras que la clase trabajadora sólo tiene su fuerza de trabajo para venderla al capitalista y poder subsistir. El capitalismo es por lo tanto una estructura de dominación social que políticamente actúa fundamentalmente a través del Estado. En palabras de Velasco (1975):

Esta situación permite que la explotación, la apropiación del trabajo ajeno, se enmascare más profundamente, ya que se oculta el mecanismo coercitivo: al trabajador despojado de los medios de producción no le queda más remedio que venderle su fuerza de trabajo al capitalista, el cual, a cambio del pago del salario, se apropia de todo lo producido por el obrero (p. 4-5).

Por lo tanto, en las condiciones capitalistas de producción, el trabajo asalariado (la fuerza de trabajo convertida en mercancía, el humano vendiendo su tiempo a otro) se da mediante la apropiación de plusvalía por parte del capitalista, lo que lleva a una lucha de clases constante entre la clase trabajadora que busca satisfacer sus necesidades mientras la clase capitalista busca obtener ganancias (Marx, 1849, p. 21).

8 Sindicato y confederación sindical

El sindicato es una organización formada por trabajadores/as que tiene como objetivo promover y defender los derechos laborales ante sus empleadores capitalistas. La conformación de sindicatos es un derecho humano universal y está establecido en el Art. 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En el Ecuador, el derecho a sindicalizarse está amparado por la Constitución en el Art. 326, No. 7. El Código del Trabajo en el artículo 440 define el derecho a la organización, conformación de sindicatos, confederaciones sindicales y la posibilidad de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores/as. La disposición del Art. 2 del convenio 87 de la OIT dice:

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas (Consejo Sindical Unitario de América Central y el Caribe, 2011).

La noción de división del trabajo y la noción de especialización del trabajo son más evidentes para los trabajadores de empresas grandes, aquellas que cuentan con 100-200 trabajadores en el contexto ecuatoriano. En la práctica de la producción los trabajadores de estas empresas están organizados por los capitalistas para lograr un mayor nivel de productividad: esto genera ciertas ideas, ciertas concepciones de lo cotidiano sobre la producción, diferentes de otros

trabajadores o del campesinado que tiene una pequeña parcela o del tendero que trabaja de manera indirecta, sin relación de dependencia, para las empresas que elaboran los productos que vende en su tienda. Las empresas tienen un plan de trabajo: los trabajadores deben ir a una sección determinada, donde hay una orden de trabajo dada por el departamento de producción que a su vez obedece a la política de la empresa, la cual busca abrir mercados o acabar con la competencia, entre otros, pero son políticas del empresario que pasan a producción, talento humano y llegan hasta el operador a quién le dicen que “en estas 8h van a producir 200 camisetitas”. En la mayoría de los casos los sindicatos tienen un plan de trabajo y una política, en función de estas se forman las directivas, vocalías y se arma un plan de trabajo para trabajar por especialización y que todo tenga armonía en función del plan de trabajo del sindicato. El capitalismo no es nacional, las transnacionales en el Ecuador son las empresas más fuertes, las 500 empresas más fuertes del país son empresas extranjeras (Pinasco, 2019) que tienen sucursales pequeñas en comparación a las que se ubican en otros países. Esto repercute directamente en la vida de los trabajadores, cuando las empresas grandes cierran sus sucursales en varios países para concentrarse en uno solo, elevan la productividad de la empresa imponiendo mayores ritmos de trabajo a sus empleados y retoman técnicas antiguas de explotación: crean equipos de trabajo mixtos, trabajos de velada con tiempos determinados para cada sección de trabajo justificándose al reproducir discursos como hay que ponerse la camiseta, hay que hacer el esfuerzo todos y trabajar más para ganar más todos. Frente a los niveles de producción y cómo estos afectan en términos geopolíticos a las reformas laborales de cada país, los trabajadores se organizan también a nivel internacional mediante confederaciones.

9 Confederación internacional

Durante el transcurso de la formación sindical intervienen actores institucionales de manera directa e indirecta, por ello es importante conocer de manera general a dichas instituciones que acompañan el proceso.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la única agencia 'tripartita' de la ONU, esta reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de los 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente para todos, mujeres y hombres. En este organismo los trabajadores y los empleadores tienen oficinas que trabajan en apoyo a sus distintas actividades, la oficina de los empleadores ACT/EMP, y los trabajadores, la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), que es el principal vínculo entre la Oficina Internacional del Trabajo y el mundo del trabajo a través de uno de sus constituyentes: las organizaciones sindicales.

ACTRAV procura que las preocupaciones e intereses de las organizaciones sindicales se tengan en cuenta en la definición de la política y otras actividades de la Oficina Internacional del Trabajo, tanto en la sede como en el terreno, ACTRAV apoya a las organizaciones sindicales en la defensa y promoción de los derechos de los trabajadores.

Otras instituciones internacionales vinculadas a los sindicatos, son las centrales internacionales como la Central Sindical Internacional, CSI, a nivel mundial y la CSA la Central sindical de las Américas, a nivel de la región, la CEDOCUT hace 10 años tiene su afiliación internacional a estas matrices internacionales y regionales y tiene hace dos años un cargo de la CSA.

10 Formación sindical

A partir de la constitución de la 1ra Internacional se ha dado una clara convergencia entre las políticas y las estrategias de transformación social con las prácticas educativas transformadoras. Era claro que no podía deslindarse la transformación social del conocimiento y la conciencia del sujeto de transformación. Para Gramsci (Martínez Bonafé, 2018) era importante el papel de la formación y la educación en los procesos de hegemonización social, la pedagogía debía ser entendida como un proyecto político. Se propuso que las organizaciones sindicales construyeran procesos de dinamización y transformación social tomando en cuenta el papel que juega una determinada práctica pedagógica en esos procesos.

La CEDOCUT en el transcurrir de su proceso de formación sindical ha tomado elementos de varias prácticas educativas transformadoras, principalmente de Fernando Velasco, como la concepción de la formación sindical como un componente del proceso de constitución de la clase trabajadora en sujeto político - revolucionario que, conjugando la reflexión y la acción, sea programada, pensada y efectuada por los trabajadores/as; además toma de la pedagogía del oprimido de Paulo Freire la noción de que lo educativo forma una toma de conciencia crítica frente a la realidad injusta y la necesidad de transformarla. Para la formación sindical en ocasiones también se toman elementos de prácticas pedagógicas o de investigación emancipatorias, como el método Ver-Juzgar-Actuar de Monseñor Leónidas Proaño (Mena, Idrovo, Chaico, & Artieda, 2007) o la Investigación-Acción-Participativa de Fals Borda (Borjas & Ortiz, 2008), que coloca esta corriente de pensamiento que confluyeron la Educación Popular, la Teología de la Liberación, la Comunicación Alternativa, la Investigación Acción Participativa y la Filosofía de la Liberación de las que también hay alguna influencia.

11 Educación popular y liberadora

Paulo Freire (1969), menciona que las masas oprimidas deben tener conciencia de su realidad y deben comprometerse, en la praxis, para su transformación. Esta manera de enfocar la pedagogía buscaba no solo la alfabetización o la enseñanza de las letras, palabras o frases, sino la concientización e interpretación de la realidad en que el sujeto se desenvuelve para lograr una conversión que lleve a la transformación del “hombre nuevo”. Otro aspecto importante que considera es cómo durante siglos se ha impuesto una serie de mitos alrededor de los pensamientos libertarios y allí destaca: la clase dominante ha creado una serie de mitos que reflejan su visión sobre la opresión. Paulo Freire señala los mitos de los opresores y su relación con los oprimidos. El mito de que la clase dominante defiende el orden en la libertad; el respeto a los derechos humanos; el derecho de todos a la educación; el mito de la igualdad de clases sociales; el mito de que la rebelión del pueblo es un pecado en contra de Dios. El mito de la propiedad privada como fundamento del desarrollo de la persona humana, en tanto se considere como personas humanas solo a los opresores (Freire, 1969, p. 64).

Esto da una idea de cómo el modelo neoliberal genera mitos mediáticos sobre el derecho de la organización sindical construyendo un discurso que desanima el derecho a la organización y lo muestra como amenaza para el desarrollo. La pedagogía emancipadora de Freire se empeña en la desmitificación a través del diálogo para descubrir y comprender la realidad. El diálogo en la educación permite compartir las ideas de unos con otros y lleva a la socialización; contrario a la individualización en el aprendizaje, muy propia de la educación tradicional o educación bancaria, que es individualista.

Cada vez nos convencemos más de la necesidad de que los verdaderos revolucionarios reconozcan en la revolución un acto de amor, en tanto es un acto creador y humanizador. Para

nosotros, la revolución que no se hace sin una teoría de la revolución y por tanto sin conciencia, no tiene en esta algo irreconciliable con el amor. Por el contrario, la revolución que es hecha por los hombres es hecha en nombre de su humanización (Freire, 1969, p. 66).

La construcción de una pedagogía liberadora se da cuando un movimiento sindical construye dentro de sus actividades de formación, ya que la vivencia misma en las relaciones de trabajo con el patrono potencializa la discusión de cómo la explotación del capitalismo busca eliminar toda posibilidad de emancipación, y la educación liberadora propuesta puede conllevar a acciones de una revolución social de los pueblos.

12 Formación para el sujeto revolucionario

Para Velasco (1975), la conformación del movimiento de los trabajadores va de la mano de un proceso de organización y concientización permanente desde el lugar donde el trabajador siente de manera directa la opresión y explotación de la sociedad capitalista; y además debe ser acompañado de un proceso de unificación y solidaridad permanentes mediante acciones diarias de confrontación activa para combinarse entre sí y construir un efectivo poder de los/as trabajadores/as.

Muchas veces no importa únicamente plantear nuevas ideas, pero lo que necesitamos es una nueva forma de razonar; una forma de razonar que nos permita ir descubriendo en la realidad social, y no fuera de ella, las causas de nuestra situación; y que busque una visión global de los procesos. En suma, una forma de razonar que permita la crítica del capitalismo y no su justificación, y, junto a esto, la reivindicación de nuestros valores de clase trabajadora, como base de crítica y rechazo de los valores que la burguesía trata de hacerlos pasar como universales para toda la humanidad (Velasco, 1975, p. 9).

Para Velasco, (1975) esto significaba que los militantes del movimiento sindical ecuatoriano:

... debemos ir concibiendo un proyecto ideológico de la sociedad de los trabajadores, en base a la acción, unificación, concientización y organización permanentes, inspirados en los valores propios de (...) nuestra línea sindical, los que responden a los valores de nuestra clase, que en las circunstancias actuales son opuestos a los que animan la civilización y la cultura capitalista (p. 11).

Asimismo, Velasco concebía la formación de los trabajadores como un proceso de perfeccionamiento y visibilización del proyecto de la sociedad de los trabajadores:

Pero, esto que es una tarea de insospechables magnitudes, no puede ser obra de cuatro iluminados, no puede ser la tarea de los jefes o de los estados mayores, sino que, por el contrario, es obra de los propios trabajadores, de las masas trabajadoras, que es donde está la fuerza histórica para impulsar las grandes tareas de nuestra clase (Velasco, 1975, p. 12).

Este objetivo sólo puede lograrse con un complejo proceso alimentado por las luchas de todos los trabajadores ecuatorianos, que implica una elaboración y perfeccionamiento paralelo al desarrollo de la lucha y el poder organizado de la clase, con una correcta articulación entre la acción y la reflexión que permita desarrollar las potencialidades de la clase trabajadora, elevando el nivel de las luchas y visibilizando las debilidades y contradicciones del capitalismo dependiente ecuatoriano. Por lo tanto, el desarrollo de la conciencia no puede ser dejado al azar.

La formación de los trabajadores (en lo que se refiere a su fase de reflexión, como a la de acción), programada, pensada y efectuada por los obreros y campesinos, por los artesanos, empleados y mujeres trabajadoras, es una tarea de notable importancia que

significa la participación histórica de nuestra clase, por lo tanto, de desarrollo teórico político, de desarrollo organizativo y de construcción cotidiana de los elementos de la sociedad que perseguimos (Velasco, 1975, p. 12).

Finalmente, en la CEDOCUT no está establecida la visión y metodología de formación de la que habla Fernando Velasco, más bien hay una tradición asumida de la misma sin llegar a establecerse como tal la visión estratégica desde la que se plantea la formación. En base a la concepción con la que Fernando Velasco concibe la formación sindical como elemento de conformación de la clase trabajadora como sujeto revolucionario, la CEDOCUT ha ensayado un alcance hacia las condiciones actuales de los trabajadores para contribuir con algunos elementos que la formación sindical tendría que analizar por el momento que vive el capitalismo ecuatoriano.

Marx predijo que el resultado de las intensas luchas de clases en Europa entre la burguesía y la clase trabajadora asalariada se haría evidente tan sólo cuando la gran mayoría de la gente careciese de propiedad y se viese obligada a vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario (Grupo AKAL, 2018, p. 31).

La capacitación busca recuperar, poner en evidencia los elementos del contexto de lo que es la producción capitalista en el país y, por tanto, mostrar el proceso de resistencia. La educación para los trabajadores debe procurar reivindicar, retomar, rescatar los elementos que inconscientemente están en los trabajadores pero que no han sido cualificados a través de la historia de los sindicatos y del movimiento de los trabajadores. Recuperar la costumbre del movimiento de lucha, de resistencia de los trabajadores a través de la historia y la formación porque hay un conocimiento colectivo, una cultura de la organización del sindicato y de la comunidad. Esto se vuelve evidente cuando hay estallidos sociales en diversos países y el pueblo

se organiza para resistir frente a las reformas que pretenden sostener la vida de las élites con la explotación de los de abajo -Octubre del 2019 en Ecuador, el paro en Chile de octubre del 2019 a marzo del 2020, las huelgas en Uruguay en 2019- el paro nacional en Colombia que continúa hasta el momento en el que se escribe esta investigación y se retoma la tradición histórica latinoamericana de resistencia colectiva, la comunicación, el andar, el caminar, y la producción capitalista tiene la característica de romper lo colectivo con la división del trabajo:

Hay una combinación de una aproximación general y a una aproximación a partir de la experiencia de los propios trabajadores, porque la idea es que ellos puedan juntarlo porque la ideología dominante separa eso porque la ideología dominante separa eso, una cosa es la política por acá y otra cosa es la relación de trabajo por aquí, estas reflexiones es para que ellos puedan ir viendo a través de su propia reflexión como sujetos creadores de un conocimiento, que no es solamente que va el Manuel o voy yo y les dice así son las cosas sino que ellos reflexionan y construyen conocimiento a partir de ese intercambio.

La formación pretende contribuir a que los trabajadores sean sujetos creadores de conocimiento y esto se da generando una práctica que los ponga como productores de conocimiento. En vez de yo ir a decir bueno compañeros para el análisis de coyuntura se utiliza estas herramientas estos conceptos llevo y doy mi análisis, no les he enseñado nada, no les va a servir, la idea es que ellos hagan la práctica de hacer un análisis porque esa es la manera de aprender (Mario Unda, comunicación personal, 20 de junio del 2021).

La práctica pedagógica de la CEDOCUT parte de la experiencia de resistencia de la central para reflexionar sobre las demás experiencias, mostrar cómo estas se vinculan. Partiendo del conocer como las clases sociales se caracterizan por grupos de la sociedad donde surgen contradicciones entre sí, por las distintas condiciones de unos frente a otros, o las relaciones de

explotador a explotado, uno se apropia del trabajo del otro, esta característica da lugar a la lucha de clases. La capacitación en este contexto, si bien dejó una metodología y una praxis de la línea orientadora de Velasco, no se completó los objetivos por su desaparición física y por una dispersión del equipo de formadores con los que Velasco trabajaba, esto hace que la formación sindical, adhiera algunos elementos de la metodología inicial y tome otros ligados a la influencia de la línea de formación de organizaciones ligadas al socialismo, y que fue asumida esta propuesta en el Consejo Nacional de la CEDOCUT, realizado en mayo de 1991 (CEDOCUT, 1991).

13 Metodología

Las nociones educativas desde las que se estructuró esta sistematización de experiencias del proceso de formación sindical en la CEDOCUT se basan en la articulación de algunos de los planteamientos de autores como Oscar Jara, Jose Healp, Pesep y Alfredo Ghiso (Carvajal, 2005) acordes al objetivo general de esta investigación. En este trabajo se intentó hacer una interpretación crítica de la lógica y sentidos en las prácticas de educación liberadoras durante los últimos 5 años de experiencia de formación vivida, haciendo un esfuerzo consciente de comprender la racionalidad, los imaginarios y significados internos que tienen los diversos actores del proceso.

La mayor cantidad de información aquí contenida es resultado de mi aprendizaje a lo largo de los años, en mi papel de dirigente sindical nacional de la CEDOCUT, el cual se alimenta de las discusiones y análisis que se realizan constantemente en los diferentes espacios de gestión y lucha de la Confederación: Congresos, Reuniones de Comité Ejecutivo, Reuniones en la Comisión de Educación, conversaciones informales con los partícipes de la formación o dirigentes de base, afiliados de base, en las distintas acciones de lucha, etc. Además, se levantó información de un taller con grupo focal en el que participaron dos de los expertos capacitadores partícipes del proceso, el cual ayudó a comprender con mayor detalle algunos aspectos respecto a la evolución de las concepciones y necesidades con las que se ha abordado la formación sindical en la CEDOCUT.

Se utilizó como parte de la metodología la investigación documental acudiendo a una serie de actas, folletos, manuales de formación, libros, entrevistas y escritos con testimonios sobre formación sindical de la organización donde se realizó la sistematización de experiencia. El eje conductor es el derecho a la organización, todo el proceso de sistematización de esta

experiencia de formación conduce al derecho de la organización enfocado hacia el fortalecimiento de las organizaciones y motivar a que existan más organizaciones sindicales.

En la información levantada sobresale que la formación sindical debe versar sobre la política, una observación de la coyuntura en la que se desenvuelve el derecho al trabajo, los impactos no solo en los organizados, sino en cómo organizar inclusive a los desempleados y no organizados. Manuel Zambrano, uno de los colaboradores de la formación sindical, mencionaba que uno de los aspectos que se debe utilizar con los trabajadores en formación, es la observación de la realidad coyuntural, si se pretende por ejemplo hablar de cómo el Capitalismo acumula la riqueza, se debe hacer que el dirigente observe lo que sucede con la empresa donde trabaja y hacerle reflexionar porque la empresa sigue creciendo y el trabajador en cambio a pesar de trabajar más de las 8 horas no tiene el mismo nivel de proporcionalidad de crecimiento en su calidad de vida. Esta práctica de observación permite la reflexión inmediata del trabajador, ante una realidad vivencial que, a la vez, comprenda los conceptos de lo que es el capitalismo y fortalece la conciencia de clase. En estos dos casos se pudo observar como las metodologías, con la entrevista nos dan una idea respecto a que la creatividad de los facilitadores en los procesos de formación es importante para lograr una efectiva motivación para la continuidad y la sostenibilidad de quienes asisten a estos procesos de formación.

14 Reconstrucción de la experiencia

La experiencia de la formación sindical en la central sindical CEDOCUT, permite conocer y entender los procesos evolutivos de la organización sindical acorde a los procesos históricos, ligados a los cambios políticos sociales, económicos y culturales que se generaron en el mundo del trabajo, pero sobre todo como estos cambios han generado impactos en los derechos de los trabajadores, cuyo modelo neoliberal ha incidido en el ataque constante a destruir la organización sindical para precarizar las condiciones de trabajo.

15 Ubicación geográfica

La Central Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas unitaria de Trabajadores, CEDOCUT, se ubica en el Ecuador, su oficina matriz se sitúa en la ciudad de Quito, en el centro histórico, en las calles Flores N748 y Manabí (Plaza del Teatro) edificio CEDOCUT, quinto piso. La CEDOCUT, al tener un ámbito de acción nacional está presente en 22 provincias del país donde hay presencia de organizaciones sindicales del sector público y privado, organizaciones campesinas y de pequeños comerciantes, afiliadas a la CEDOCUT

16 Ubicación Temporal

Para realizar esta sistematización de experiencias se toma en cuenta el proceso de adaptación de la formación sindical internacional que inicia en marzo del 2016 hasta la culminación de la Escuela de Formación de Formadores en marzo del 2021.

17 Actores de la experiencia

Los actores que intervinieron en este período fueron: equipo administrativo y técnico, comisión de educación, participantes, organizaciones de apoyo financiero, instituciones de apoyo

formativo y los expertos en temáticas que cumplieron el papel de facilitadores durante los últimos 5 años.

18 Adscripción a una visión estratégica de la formación sindical

En los últimos cinco años, la CEDOCUT ha observado en sus organizaciones de base el deterioro de las relaciones laborales, lo que obliga a dar respuesta a estos cambios mundiales producto de la globalización. La CEDOCUT y los movimientos sindicales comprenden que solos no se puede enfrentar la arremetida neoliberal, por lo que se requiere no solo de aliados estratégicos institucionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), también se necesita unidad global en conjunto a organizaciones sindicales internacionales como la Central Sindical de las Américas (CSA) y la Central Sindical Internacional (CSI) con quienes se trabaja de manera mancomunada en nuevas metodologías y herramientas de formación y capacitación sindical para enfrentar al modelo neoliberal con modelos de formación globalizados para todos los trabajadores y trabajadoras sindicalizados y para quienes no son parte de estos movimientos como los jóvenes y adultos que empiezan una vida laboral o que están en el mundo del trabajo pero en actividades informales.

Cabe recalcar que, como se mencionaba, la CEDOCUT tiene un ámbito nacional y todos los sindicatos reciben la capacitación sindical a sus dirigentes, la capacitación se lo realiza en tres niveles. El primer nivel es el de los dirigentes de la dirección nacional, los dirigentes de las federaciones o sindicatos regionales y provinciales, en el segundo nivel están los dirigentes de las 120 organizaciones sindicales filiales y en el tercer nivel están las bases sindicales.

La formación sindical en la CEDOCUT no tenía una línea internacional porque no era filial a ninguna confederación sindical internacional, la línea surgía desde la Comisión de Educación de la CEDOCUT que analizaba la coyuntura y en base al análisis diseñaba un plan de

formación. Antes del año 2015 se trataba internamente las necesidades de las organizaciones: las formaciones se limitaban al tema de negociación colectiva, derecho a la organización sindical, cómo se hace un sindicato, seguridad y salud en el trabajo. Existía una acción de política sindical que se daba para conocer cómo están estructuradas las centrales sindicales, se trataba la estructura y ámbito de acción. A raíz de la afiliación internacional a la CSI y la CSA se adopta la línea de formación diseñada a nivel internacional y de la región. La CEDOCUT adscribió al nivel de Latinoamérica, el más cercano a la realidad de la CEDOCUT. En Ecuador la CEDOCUT es la única filial sindical afiliada a la CSI, asumimos la planificación de formación sindical de cada regional con la opción de poner un tema coyuntural propio. Aquí inicia además el uso de TICs, con ello la implementación de nuevas herramientas de comunicación que sirvieron para elaborar los planes de formación a distancia. Se hizo evidente la importancia de los recursos, por la formación a distancia el alcance creció, mientras que con la línea anterior se capacitaba a 10 o 15% de los dirigentes sindicales, la metodología semipresencial que se adoptó permitió ampliar la formación, democratizarla y extenderla a 70% de todos los socios. Una de las limitantes en este proceso de la formación a distancia es el tema del acceso y manejo del internet y en general al uso de las TICs, existen aún lugares donde los sindicatos no tienen acceso o recursos tecnológicos y económicos.

Aunque no se ha perdido la capacitación presencial, estas se organizan según los niveles de jerarquía en la estructura de las organizaciones sindicales internacionales, regionales y nacionales, es decir existen cursos para dirigentes a nivel internacional, regional y para dirigentes de las centrales sindicales nacionales, estos cursos eran específicos para el funcionamiento de la dinámica de la sindicalización internacional, regional y local. Con esta misma dinámica, en los diferentes países, las centrales sindicales asumieron esta misma metodología.

Con la filiación internacional la CEDOCUT se vio obligada a poner en orden los procesos de formación, crear metodologías, analizar temas, comenzar a pensar en una estructura formal, una línea de capacitación. Desde este momento, la línea de la CEDOCUT se propone llegar enfáticamente a los sindicatos de base, antes la formación llegaba solo a posibles cuadros, o solo a los dirigentes. Se hizo evidente que el objetivo de la capacitación en la línea internacional era entregar conocimientos y dar herramientas a los dirigentes sindicales para que puedan ser más eficientes en la defensa de los derechos laborales, siguiendo la línea de profundización en el activismo sindical. La experiencia nos demuestra que el objetivo de la formación sindical, no es solo tener dirigentes per se, sino que es necesario que estos dirigentes sean activistas sindicales y sociales, militantes para construir o constituir nuevas organizaciones sindicales, y fortalecer las existentes ya que en el Ecuador apenas el 3% de los trabajadores están sindicalizados.

El proceso de asimilación de las nuevas formas de comunicación fue lento al inicio, para aprender a utilizar estas herramientas de comunicación a través del Internet y empezar a buscar recursos para extender la formación a las diferentes provincias, posicionar en las organizaciones de base el tener una estructura básica de comunicación y puedan acceder a los recursos formativos a través de estas herramientas informáticas, era la tarea de la CEDOCUT, paralela a los ciclos de formación planificados.

Con los pocos recursos se planteó tener dos módulos de formación cada mes y cubrir un número de 20 personas. Ese año se llegó a capacitar a 120 trabajadores dirigentes sindicales. Además, se organizaron congresos, asambleas, seminarios y convenciones nacionales que hacen parte de la formación sindical, en estos procesos participaron otros compañeros (además de los 120 que se capacitaron dentro de la nueva estructura de formación).

El registro de los participantes en un inicio fue muy básico donde se determinaba el nombre del participante, aún no se contabilizaba cuántos de los participantes eran hombres, cuántas mujeres habían participado, sus edades, cuántos jóvenes estaban participando. Además, los temas analizados en ese momento fueron los necesarios, como negociación colectiva, estructura de las organizaciones sindicales, cómo hacer un sindicato, seguridad y salud en el trabajo, en este último tema y por una campaña generada a nivel internacional, se contó con apoyo de la OIT, lo que permitió fortalecer los comités bipartitos de seguridad y salud de los trabajadores.

19 La solidaridad internacional y el apoyo a la formación sindical

Tras una nueva reestructuración del movimiento sindical a nivel mundial (unificación de las 3 líneas internacionales sindicales) y las problemáticas ambientales, y otros temas de derechos, el movimiento sindical genera otros temas a los procesos de formación: medio ambiente, género, el trabajo verde, trabajadores domésticos, de plataforma, desempleados, la incorporación de jóvenes al movimiento sindical, nuevas formas de comunicación en redes, herramientas para la formación y para la denuncia, formas de protesta al nivel informático.

En el 2016, con más recursos y asesoramiento internacional y nacional de profesionales en el campo de pedagogía y expertos en temáticas, se mejoraron los niveles de capacitación y los ejes temáticos. En este año se estructuró con nuevos indicadores la formación y se amplió el espectro por la actualización de la agenda formativa, se realizaron cursos sindicales en un orden de 3 o 4 cursos por mes con diferentes ejes temáticos, se incluyeron los temas de coyuntura política y social del país, el tema económico, transnacionales, TLC y migración. Trabajamos profundamente el tema de género y se realizan 3 seminarios solo de género (CSA, 2021).

En 2017 se incorporan juventudes y género como ejes transversales. Así mismo, el tema de la coyuntura con acuerdos internacionales, el tema de migraciones, sin dejar de lado los temas que ya se habían tratado. Entre 2018-2020 se tocan temas más políticos por la coyuntura, cambió la normativa del trabajo lo que conllevó a la defensa de los derechos de organización que fueron modificados en ese período de gobierno, Esto obligó a que las organizaciones sindicales toquen temas más normativos e inicia una etapa de denuncias. Desde ahí la necesidad para el manejo de la comunicación, su importancia para las denuncias, ejes mediáticos de prensa, radio comunitaria.

El apoyo de la CSI y la CSA, organizaciones sindicales internacionales a las cuales la CEDOCUT está afiliada, permite el desarrollo y ejecución de nuevas estrategias, programas y actividades de formación sindical. En este marco se proponen objetivos y resultados enmarcados a la realidad coyuntural con una proyección que permite la sostenibilidad de un proceso de formación más estructurado. Las estrategias y programas de formación sindical desarrolladas desde la CEDOCUT se articulan y complementan con las iniciativas promovidas y ejecutadas por las organizaciones sindicales continentales e internacionales, así como las Centrales Sindicales Nacionales, reconociendo el ámbito específico de cada uno de esos niveles, evitando duplicar programas y recursos.

20 Los desafíos en la implementación de una estructura de formación propia

La filiación internacional permitió a la CEDOCUT aclarar los objetivos en materia de formación, establecer una línea política de capacitación, visibilizarse como organización sindical y actualizar la estructura de la organización, crecer en número de organizaciones en un 10% durante los últimos 5 años y afianzar convenios internacionales. Los sindicatos se fortalecieron, fue clave tener una línea de formación clara para sostener algunos aspectos de orientación y de

asesoramiento frente conflictos colectivos y la mejora en las negociaciones o contratos colectivos.

El ataque a los derechos laborales obligó a mejorar las acciones sindicales, el modelo neoliberal que generó más precarización laboral y generó también más debilidad a la organización sindical obligó también a proponer nuevos elementos de formación sindical en la CEDOCUT, las responsabilidades en el ámbito de la educación se proyectan desde las dimensiones específicas de la formación para la gestión y la incidencia sindical, de la formación profesional o formación para el trabajo, y a la educación pública, generando en esas tres dimensiones estrategias, propuestas y modelos que contribuyen efectivamente a la promoción del trabajo decente, el desarrollo con equidad, la plena vigencia de los derechos humanos, la construcción de una democracia no sólo política sino económica y social y procesos socioeconómicos socio-ambientales sostenibles.

Sin perjuicio de ello, considerando el estado de desarrollo aún inicial de esta propuesta en la CEDOCUT, la prioridad para esta etapa corresponde a la formulación y ejecución de estrategias, programas y actividades en el ámbito de la formación para la gestión y la incidencia sindical. El despliegue idóneo de la línea de formación sindical en la CEDOCUT supone lograr el dominio de los conceptos, metodología y técnicas de, cuando menos, la educación popular, la formación sindical, la educación de adultos y la formación a distancia. Igualmente, por la etapa inicial en el que se encuentra la CEDOCUT, respecto a la línea de Formación sindical, como por la complejidad de los retos mencionados, este proceso continúa en desarrollo por el constante cambio de las condiciones de los trabajadores. Es necesario poner énfasis en que esta nueva etapa de formación sindical dentro de la CEDOCUT, en el diseño y despliegue de las estrategias,

programas y acciones de capacitación, siempre se incorporará el enfoque de género y de juventud como principales dimensiones transversales.

6.6.1 Los planes de formación sindical en la CEDOCUT.

Es fundamental conocer la coyuntura histórica y social que se vivía en Ecuador entre los años 2015 - 2020, período en el que la CEDOCUT y las organizaciones que conformaban el Frente Unitario de trabajadores FUT. En Ecuador apenas el 3% de la PEA está sindicalizada, con una PEA de 8 millones de trabajadores aproximadamente, solo 240 mil trabajadores son están sindicalizados y de ellos solo el 2% tienen acceso a la contratación colectiva, la mayoría está en el sector público. Estas cifras permiten comprender la reacción del movimiento sindical en este período presidencial de Alianza País, durante el cual se dictaron reformas laborales que eliminaron el derecho a la organización sindical en el sector público y, por ende, el derecho a la contratación colectiva. Para la CEDOCUT y el FUT era necesario fortalecer la defensa de la organización sindical en un panorama político y social donde se establecieron varias reformas laborales que eliminaban derechos fundamentales contenidos en los convenios de la OIT, se criminaliza la protesta judicializando y penalizando el derecho a la huelga, y el derecho al trabajo digno se ve atropellado con una serie de despidos de este sector con el decreto 813, que prácticamente dejaba en el desempleo de manera unilateral a miles de trabajadores. En este año se realizan varias acciones de protesta conjuntamente con el movimiento indígena en contra el gobierno de Correa, es decir un año de mucha conflictividad social en el país.

El proceso de formación sindical busca analizar los intereses comunes de las diversas organizaciones, en este caso: reivindicaciones salariales y reconocimiento de las entidades gremiales, contratación colectiva. La conformación de las identidades en los trabajadores no puede estar separada de su creciente grado de concientización social. No obstante, no se puede

soslayar la relación política y dialéctica que existe entre los grupos que también buscan la transformación de su realidad económica y social y el papel del Estado en relación a las demandas obreras y las repuestas que este les brindaba.

La estrategia de formación que se discutía en la CEDOCUT se centraba en analizar cuáles son las reivindicaciones principales del movimiento obrero en esta coyuntura y su relación con las políticas laborales del gobierno de turno por ser el período de mayor conflictividad sindical en el sector público y en el sector privado, así como de las organizaciones sociales, campesinas y de pequeños comerciantes afiliadas a la CEDOCUT. Así mismo se incluye en la formación los cambios a nivel mundial alrededor de la problemática del trabajo, nuevas formas de trabajo, nuevas formas de explotación, el papel de los jóvenes en la organización sindical, la fuerte presencia de la lucha de las mujeres y la proletarización del campo.

Si nuestra educación forma parte de una respuesta histórica, debemos penetrar al corazón mismo de esta sociedad ecuatoriana, de esta gran sociedad latinoamericana. Debemos desmontar uno a uno sus mecanismos de opresión, de control y explotación. Sólo así podremos ser efectivos en nuestra lucha (Velasco, 1975, p. 1).

Es necesario partir de la realidad existente considerando las posibles proyecciones de los rápidos cambios que obligan a actuar de la misma manera en el campo de la lucha social, la formación sindical está condicionada a estos. La necesidad de que los trabajadores discutan sobre política porque lo que ocurre en la política es parte de la lucha de clases, las privatizaciones son parte de la lucha de clases y significa que la burguesía y el capital transnacional acumulan pequeñas victorias en la resistencia ante el capital, se imponen las reformas laborales mediante la desestructuración de la posibilidad de acción de la clase trabajadora con la división y fragmentación de la clase trabajadora. En la época neoliberal la fragmentación se daba mediante

la tercerización lo que debilita al conjunto de la clase trabajadora y también a los sindicatos de empresa porque un número importante de trabajadores no se podrá sindicalizarse y si pueden sindicalizar algunos trabajadores no se sentirán como parte del mismo grupo por estas situaciones de diferencia agudizadas por la ideología de las élites.

6.6.2 Principales estrategias en relación a la formación sindical.

Para resolver el problema del análisis de las contradicciones de clase en función de establecer el tipo de formación, entendiendo a que proyecto se obedece, se discutieron aspectos como qué contradicciones de clase ha enfrentado el movimiento sindical en las condiciones específicas del capitalismo del Ecuador y cómo el movimiento sindical (con sus contradicciones internas), la izquierda, las organizaciones, fundaciones etc., determinaron una cierta forma de hacer la formación.

Desde la educación popular se recoge la educación para adultos, distinta a la formación formal, esta toma en cuenta que las personas tienen un acumulado de experiencias de vida lo que en el movimiento sindical además implica una experiencia de lucha. Si bien, en las décadas del 70-80 algunos dirigentes sindicales provenían del campo y tenían solamente educación primaria, esto dificultaba la formación sindical porque faltaban elementos que permiten la comprensión de varios problemas sociales. En la actualidad hay un salto cualitativo en la instrucción y al mismo tiempo hay desinterés respecto a la comprensión de la explotación que se vive en el sistema capitalista o también se puede decir hasta un grado de acomodo al sistema.

Se nota una línea entre los trabajadores que han tenido una experiencia de resistencia contra el capitalismo en los años 70 u 80 que son quizá los que tienen más interés por los procesos de formación con una visión marxista, y otros trabajadores más jóvenes que tienen otra lógica del sistema o un acomodo al modelo consumista y cuya reflexión no se basa a querer

formarse para saber el significado de los procesos de explotación capitalista y son renuentes a los procesos de formación, a pesar de que viven la explotación cotidianamente.

Es evidente que en las dos últimas décadas se ha dado un cambio en la composición de la clase trabajadora, por la nueva división internacional del trabajo y nuevas legislaciones laborales que son más exigentes en los perfiles de educación formal, para acceder a un empleo, a la par esto ha repercutido en la manera de abordar la formación sindical, y esto se convierte en algo complejo para la Comisión de Educación de la CEDOCUT, primero porque los trabajadores de la nueva generación, no tienen experiencia de lucha política de los años 70 - 80, y por otro lado la falta de interés en los procesos de formación sindical, actualmente hay dirigentes sindicales con hasta con 15 años de trabajo y no han vivido una sola huelga o un conflicto que permita sensibilizar la importancia de la organización y por ende las necesidad de formarse sindicalmente.

Es importante retomar la alternativa de la educación popular como práctica educativa transformadora, que recoge vivencias del trabajo militante como la que planteó Fernando Velasco y buscar dotar a los trabajadores del instrumental teórico-político para que puedan comprender la necesidad de un cambio hacia una sociedad más justa y equitativa. El problema de la educación sindical, no es solamente discutir sobre el Código del Trabajo, por ejemplo, sino sobre la importancia de la táctica, la estrategia y que los trabajadores puedan por si mismos llegar a manejar ese instrumental teórico, no por el desprecio al capitalista, sino porque los trabajadores ligen un conocimiento teórico, producto de la teorización de los intelectuales de la clase trabajadora en todo el mundo, a la cotidianidad de lo que piensan, y así, en la formación, encontrar los elementos que permitan llegar al corazón y mente de los trabajadores.

Contrastar la cotidianidad de la explotación capitalista con la teorización de la explotación capitalista, desentrañando lo que es por ejemplo el despotismo patronal, porque la experiencia nos enseña que el problema no se resuelve solo confrontando al superior inmediato (supervisor, inspector) del lugar de trabajo, hay que comprender las relaciones estructurales que los condicionan.

Cuando hablamos de educación clasista hacemos referencia a una educación político-sindical, basados sobre principios como independencia de clase y unidad como objetivo estratégico, entendiendo también el principio básico del trabajo sindical que consiste en defender mejores condiciones para la venta de la fuerza del trabajo. En ese sentido, es evidente que los trabajadores tienen que conocer el Código del Trabajo, tener experiencia respecto a la gestión dentro de los niveles administrativos y judiciales, etc., pero sin quedarse en un tipo de formación académica que entibie las contradicciones de clase.

Hemos observado la formación que tienen los sindicatos norteamericanos con una visión de conciliación de clases, consiste en formar para integrar al trabajador en la dinámica del incremento de la productividad mediante la reproducción de discursos como: “sí quieren que suban los salarios, hay que tener en cuenta que todos somos parte de la empresa, tanto el empleador y los trabajadores. Si a la empresa le va bien, si se incrementa la productividad, el salario también”. Por otro lado, en la educación clasista, se toma en cuenta que la relación capital-trabajo es una relación de lucha de clases. Cuando el empleador impone, sea a través del contrato individual o colectivo, o a través de leyes (porque la ley es parte de la lucha de clases) cuando en la ley te fijan un salario, un incremento salarial bajo, es parte de la lucha de clases. Esta se expresa también allí como un reparto inequitativo de la riqueza social producida por los trabajadores. La disputa por el salario es una disputa alrededor del reparto de la riqueza social

detrás de la cual está la apropiación de la plusvalía por parte del empleador. En la lucha de clases están insertas todas las relaciones: las relaciones de género, generacionales, donde hay trabajadores indígenas también, las relaciones étnicas o culturales, porque el capital se aprovecha de todas las formas de dominación para incrementar la explotación del trabajo. Posiblemente muchos de los rasgos de concepciones racistas no estén presentes, pero hay que discutir cómo se manifiesta eso en la realidad. Por ejemplo, para los trabajadores municipales, no solo en Pichincha, posiblemente a nivel nacional, sobre todo los que provienen del campo, el contrato colectivo consiste en alcanzar las mínimas condiciones de decencia, lo cual sería absurdo que se les pida a los trabajadores petroleros o eléctricos, se sigue manteniendo esa concepción racista en última instancia.

El diseño y desarrollo de la formación sindical la CEDOCUT se apoya en las siguientes estrategias: articulación de los espacios, decisiones y procesos orgánicos de la CEDOCUT y sus afiliadas con las estrategias, programas y acciones de formación sindical en el ámbito de la CEDOCUT; promoción y participación en redes de instituciones, profesionales y especialistas en las áreas de información, capacitación y comunicaciones, desarrollando sinergias y multiplicando la capacidad de impacto en los diversos componentes, programas y actividades de formación sindical en la CSA; articulación de la información, capacitación, comunicaciones y acción transformadora por la CEDOCUT, sus afiliadas y organizaciones que las integran, además de las entidades y personas aliadas y fraternas; articulación de las estrategias, programas, acciones, infraestructura física, tecnología y equipos humanos de la CEDOCUT, con los de instituciones aliadas; uso de los métodos y herramientas de información, educación y comunicación presencial y a distancia; elaboración de diagnósticos y líneas de base que propongan un marco conceptual y metodológico básico, resuman el “estado de la cuestión” e identifiquen y evalúen los recursos,

capacidades y propuestas de las organizaciones afiliadas; fortalecimiento de la capacidad de planeación estratégica de la CEDOCUT y sus afiliadas. Se realizarán Seminarios regionales y Talleres Nacionales orientados específicamente a esta dimensión.

6.6.3 La comisión de educación de la CEDOCUT.

En concordancia con su estrategia de construcción orgánica, para la gestión de las estrategias y programas de Formación sindical, la Comisión de Educación de la CEDOCUT, fortalecerá su conformación con los responsables de educación de cada una de las secretarías, comisiones de las organizaciones sindicales filiales. Esta instancia, constituye un espacio orgánico que se ha especializado en Educación, considerada esta en sentido amplio, para la generación de línea política y orientaciones para la mejor articulación entre los objetivos de fortalecimiento de la capacidad de gestión y de incidencia de las organizaciones sindicales y el diseño y ejecución de los programas y acciones de formación sindical. Esta Comisión se suma a las Comisiones de Género y de Comunicaciones actualmente activas en la estructura orgánica de la CEDOCUT y a la vicepresidencia de Juventud.

6.6.4 Programa de educación de la CEDOCUT.

A su vez la CEDOCUT cuenta con un Programa de Formación sindical a cargo de brindar soporte técnico para el diseño y ejecución de los programas y acciones de formación sindical que se considere pertinente en ejecutar. Este programa está a cargo de un Coordinador y un equipo técnico, los que reúnen un perfil especializado en pedagogía, formación de adultos y formación a distancia, en concordancia con las opiniones de los dirigentes para posibles cambios, es decir, este equipo tiene capacidad de reacción y flexibilidad para insertar cambios en cualquier acción de formación, sea en los ejes temáticos como en la metodología y estrategias.

Este equipo se encarga de ejecutar los proyectos de cooperación que se consigan con organizaciones e instituciones aliadas. Uno de los proyectos por ejemplo que se ejecutó, con una organización aliada, de Comisiones Obreras de España, la Fundación Andalucía, dirigida a fortalecer las organizaciones sindicales de la región andina, y fueron beneficiarias de este proyecto las 15 centrales sindicales de la región Andina, Colombia, Ecuador, Perú y Bolivia, filiales a la Central sindical de las Américas y formaban parte del Consejo Consultivo Laboral Andino, una de las particularidades de este proyecto, fue la introducción de la metodología de formación a distancia, lo que permitió y obligó a las centrales sindicales de la región andina y en particular del Ecuador, entrar en el manejo de la llamadas TICs. El diagnóstico para el diseño de este proyecto, señalaba como parte de las debilidades de los sindicatos, la utilización y el acceso al manejo de las TICs, con estos antecedentes, el proyecto buscaba concientizar el uso de la informática y la obligatoriedad de los sindicatos en modernizar sus sistemas de gestión y comunicación, con estas herramientas tecnológicas.

Con esto los procesos de formación sindical sufrieron cambios en la metodología, pero, sobre todo trajo consigo un achicamiento de las comunicaciones entre otros sindicatos de la región y a nivel mundial, se empieza a construir “la solidaridad internacional de manera virtual”.

21 Interpretación de la experiencia

La orientación inicial fue trabajar en tres objetivos específicos: estrategias y lineamientos para la acción sindical nacional, capacidades para el diseño y gestión de programas de formación sindical y modelos de organización y autor reforma sindical. Estos luego fueron cambiando de acuerdo a las necesidades de cada una de las organizaciones y la disponibilidad de recursos priorizando siempre lo más importante una visión basada en la inclusión de la visión de género y generacional.

Al principio estos talleres generaron varias expectativas en nuevas metodologías y herramientas, luego se transformaron en prácticas ya comunes dentro de los procesos de formación, con ello los resultados fueron importantes pues llenó las expectativas, pero sobre todo dejó un compromiso y retos en la central sindical, y que se podía buscar alternativas de formación con estos nuevos procesos de formación.

Fue importante la elaboración de manuales de apoyo en los módulos que componen el programa de capacitación, que contenían temas que salían de los diagnósticos participativos y de necesidades de las organizaciones sindicales.

...la experiencia también ha demostrado a través de mucho tiempo que cuando se consulta a la gente, cuando esta participa libremente y sus necesidades y prioridades se consideran de primera importancia (...) el desempeño económico y social mejora notablemente (...) (Chambers, 1995, p. 195-222).

Es necesario renovar los objetivos de la organización sindical, renovar en el sentido de que ya los nuevos modelos de organización internacional del trabajo han cambiado, tenemos otras actividades, se pasó de la etapa industrial a otra etapa más de servicio, se mantiene la primarización de la economía, pero hay otros modelos de contratación que es de alguna manera

los retos para sindicalizar a la gente que no se puede sindicalizar como parte de los sindicatos de empresa. Esto lo que nos permite es analizar cómo el cambio de las formas y trabajo, la nueva división del trabajo obliga a responder a acciones que permitan sostener los derechos laborales y mejorar las nuevas condiciones de trabajo de los trabajadores y la condición del derecho a la organización. Nos permite analizar la realidad a medida que va pasando el tiempo y modernizar o mejorar las acciones sindicales frente a una nueva política laboral.

Los cambios empujan a tener otras visiones en el tema de la formación: la inserción de las mujeres en el mundo del trabajo, la visibilización de la violación y el acoso laboral y obliga a tocar el tema de género, de la violencia y el acoso; las nuevas formas de la organización sindical, formas que están en constante debate, la sindicalización por empresa se está agotando por el fraccionamiento de las empresas. Uno de los modelos empresariales es fraccionar las empresas para tener menos trabajadores en la nómina y tener más trabajadores en condiciones precarias, un reto es insertar en la agenda las nuevas formas de organizaciones sindicales con los trabajadores precarios y los desempleados. Por la misma dinámica del movimiento sindical al no contar los trabajadores con estabilidad y al tener una débil estructura sindical no es posible sostener procesos de formación, una de las críticas para estos procesos es no contar con un equipo o una estructura de formación sindical que permita sostener, construir y generar procesos de formación que satisfagan las necesidades de las organizaciones o que cubran el derecho a la organización, que potencialicen el derecho a la organización. La Comisión de Educación apenas se conformó por el proyecto, no hay una sostenibilidad para el equipo de formación sindical que permita evaluar o diseñar de mejor manera para potencializar los procesos de formación. Hay dos pensamientos: 1) los procesos de educación y los comités de educación son comités no ligados a la dirigencia sindical, sino que son autónomos y generan y se encargan de diseñar procesos de

formación en base a la necesidad, la coyuntura y la realidad; 2) las comisiones de educación son estructuradas en base a los dirigentes y muchos no pueden saber de formación sindical y es una debilidad que puede llevar al fracaso a la formación sindical.

La precarización de las condiciones laborales de los trabajadores no permite mantener la formación como un elemento constante para la constitución de la clase trabajadora como un sujeto político revolucionario: el cambio de horarios sin previo aviso, la baja de salarios a la mitad en algunos casos, el cambio de área y las demás medidas implementadas y justificadas mediante la mal llamada “Ley Humanitaria” impiden a los participantes del proceso de formación cumplir con algunos elementos de la misma como la realización de un producto colectivo desde cada sindicato con el objetivo de recuperar la historia del movimiento sindical y que los trabajadores se vean reconocidos en ese producto, creando conocimiento a partir de una investigación de los trabajadores.

Con la dinámica de las empresas de retroceso a las viejas prácticas de explotación traída por las transnacionales, el trabajador tiene que ser multifuncional y conocer todos los procesos de la empresa, se obliga a los trabajadores a ser polifuncionales porque abaratan el costo de la mano de obra, los trabajadores adquieren conocimiento empírico del funcionamiento técnico de la empresa en su complejidad, pero eso no se refleja necesariamente en la creación o modificación de políticas de los sindicatos y de las centrales sindicales en el país, no se discute el valor de los contratos, no se refleja en normativas laborales que permitan a los trabajadores subir de categoría, a diferencia de lo que sucede en países como Argentina y Brasil donde los sindicatos y comités de empresa tienen una valoración en los códigos de trabajo desde las normativas propias. Los trabajadores no manejan cifras ni datos: ¿cuánto producen? ¿qué producen? ¿qué nuevas

normas administrativas ha traído la empresa de Japón, de Europa? ¿cómo eso determinó en valores elevar la productividad?

De igual manera, la metodología virtual dio una nueva línea de formación sindical en la CEDOCUT, algunos de los principales retos que se presentaron fueron los siguientes: diagnosticar el acceso al internet y el manejo de redes, de los afiliados a los sindicatos de la CEDOCUT; promover el desarrollo de lineamientos programáticos y políticos para la formación sindical en la CEDOCUT y las organizaciones que la integran; articular de manera más directa y efectiva los contenidos y metodologías de la formación sindical a las prioridades de la construcción orgánica y política de las Centrales Sindicales; garantizar que los participantes en los programas de formación sindical que ejecute la CEDOCUT se incorporen efectivamente a las tareas de la dirección sindical de las organizaciones que integran la coordinadora; lograr una adecuada articulación entre la formación teórica/conceptual y la formación práctica, específicamente, la acción transformadora en sus respectivas organizaciones por parte de los participantes en los programas de formación sindical; lograr la articulación de los programas y actividades de capacitación sindical desde la CEDOCUT con los que desarrollan otras estructuras sindicales internacionales, subregionales y nacionales. Igualmente, respecto a las entidades internacionales especializadas y de cooperación, como es el caso de la OIT y su Centro Internacional de Formación; gestionar la apropiación por las centrales y el equipo técnico de la CEDOCUT de los conceptos enfoques, metodologías y técnicas de la formación popular, la formación sindical, la formación de adultos y la formación a distancia.

Una organización sindical podría no incluir dentro de sus necesidades la formación con una línea política revolucionaria, con una línea marxista, sino que puede estar enfocada en una política más amarillista. En nuestra época es característico que no haya relevos ni cuadros

sindicales, lo cual ha implicado, a la interna de las organizaciones, llevar un proceso de discusión respecto a la relación entre la educación sindical y los objetivos de las organizaciones sindicales, estatutos, etc.

¿La educación debe estar subordinada a las necesidades de la organización? Esta ha sido una de las preguntas que ha generado reflexión dentro del proceso de formación de la CEDOCUT. En este debate se presentan dos posiciones: 1) la capacitación tiene que ser autónoma de las dirigencias sindicales, 2) los equipos de capacitación tienen que estar unidos a la dirigencia sindical. Si la educación debe estar subordinada a las políticas, objetivos y necesidades del sindicato, haciendo referencia a la democracia dentro de la organización, no se puede tomar una decisión desde la cúpula de la dirigencia o de un secretariado ejecutivo al margen de las decisiones de un congreso que es desde donde se define una política para una coyuntura determinada. Desde el congreso se esgrimen principios como “unidad de lucha de los trabajadores”, y desde ahí debe concebirse el carácter de la educación, ligando la teoría con la práctica unitaria.

Desde esa interpretación, la formación o quienes diseñen el programa de formación para la confederación sindical deberían tener la agencia de hacerlo independiente de las dirigencias de turno, basarse solo en los objetivos del estatuto.

No hay una práctica educativa liberadora neutral, no se puede hablar de “educación técnica”, la educación siempre tiene un componente ideológico y político y la educación para los trabajadores tiene que tener una concepción emancipatoria respecto a cómo se interpreta la realidad para, a partir de eso, formar los cuadros que van a dirigir una organización o que están dirigiendo. Si tenemos compañeros con una concepción clasista revolucionaria que buscan garantizar que esos compañeros se formen como cuadros de los trabajadores, no del sindicato

sino del pueblo trabajador, es otro tipo de formación, es decir, esta está dirigida a entender que el enfrentamiento a los capitalistas se da en todo momento y en todo el territorio nacional, en función de esto se entiende qué objetivo persigue una central sindical.

La formación puede orientarse como una reflexión en la praxis sobre la praxis, es decir, que los trabajadores tengan herramientas para reflexionar críticamente sobre la experiencia en el trabajo y en la lucha. Esto se encuentra en varias prácticas educativas transformadoras: lo planteaba Paulo Freire con la educación para adultos que en sus inicios se enfocaba en educación para campesinos adultos. En ese momento, Freire estaba pensando en la realidad de este grupo y hay que recuperar la concepción de que no puede haber una educación estándar que sirva para todo el mundo en todo momento, es necesario partir de las condiciones de los grupos a los que se formará. Recuperar la memoria, recuperar una cierta tradición, una práctica, la historia de una organización, que los trabajadores se sientan parte de un movimiento y denotar que el movimiento no es una cosa abstracta, el movimiento es el despliegue de la lucha constante de los trabajadores. Según Velasco (1975), el sistema educativo formal es una institución a través de la cual el capitalismo justifica y legitima todo un sistema ideológico que cohesiona la sociedad asegurando el control y la dominación de la clase trabajadora:

Hay un nivel en el cual la justificación del capitalismo es evidente. Cuando el explotador amenaza directamente a los trabajadores, o cuando dice que Dios ha querido que él explote a sus trabajadores, es claro que nos está engañando. Pero hay además otro nivel, más subterráneo y persistente, y por ello más eficaz, porque es como un veneno que nos van haciendo tomar sin que nos demos cuenta. Cuando leemos el periódico o una revista, cuando estudiamos en la escuela, cuando oímos la radio, etc., nos van metiendo ideas y valores que, en último caso, justifican y defienden al sistema capitalista. Tenemos,

entonces, que analizar estas formas encubiertas de ideologización para incluso no caer nosotros en ellas sin darnos cuenta (p. 7).

Finalmente, una práctica educativa transformadora desde los trabajadores implicaría consolidar una visión estratégica de lo que entraña la formación político-sindical; implementar y resolver tanto las dificultades políticas, técnicas, administrativas, etc., que esto conlleva y, además, sostenerla en la necesidad de hacer frente a los mecanismos de cooptación y división de la fuerza y organización de los trabajadores que se instalan desde las clases dominantes.

22 Lecciones aprendidas

La adaptación estratégica a los cambios asegura resultados en la formación sindical.

La dificultad para sostener los procesos de formación sindical está ligada a la coyuntura política, los cambios en la división internacional del trabajo y la lentitud de las organizaciones sindicales para responder a las nuevas necesidades de los trabajadores/as frente a la constante precarización de las relaciones laborales y de la vida en general. Este es un reto, la búsqueda de soluciones constantes para generar una capacidad de reacción que no sea extemporal frente a la coyuntura en el mundo del trabajo.

Democratizar la formación sindical en base a las necesidades organizativas. Se mantiene una estructura de formación sindical ligada a la visión de cada directiva, es decir, la política de educación sindical se erige acorde a la visión de las directivas elegidas, lo cual no permite continuidad de una política de formación con coherencia que responda a las necesidades de las organizaciones sindicales. A pesar de esto los procesos de formación continúan, pero es necesario generar una política de formación sindical debatida de manera participativa y sea sostenible a largo plazo.

La calidad del equipo técnico, permite la sostenibilidad de la capacitación. La constitución del equipo humano y técnico permitió dar seguimiento y acompañamiento en el proceso de formación, evaluar la efectividad del proceso en base a un seguimiento que permitió entender las condiciones que dificultaban la participación en el proceso de formación mediante encuestas y estadísticas de la mano al relacionamiento cotidiano. A su vez, esto proporcionó elementos para tomar decisiones correctivas a nivel metodológico, tecnológico y logístico.

La metodología para ser eficiente responde a las necesidades de la base social. Uno de los aspectos a destacar es la participación de expertos en temáticas que han hecho parte de diversos procesos de formación dentro del movimiento sindical a lo largo de los años. Su cercanía con el movimiento les permite reconocer la evolución de las necesidades en los procesos de formación en base a la modificación de las relaciones sociales de producción en el país, aterrizando la práctica educativa emancipadora contextualizada a la realidad de los participantes.

Los modelos de capacitación híbridos ayudan a disminuir las brechas de formación sindical. Frente a la pandemia mundial por COVID19, el proceso de formación se realizó principalmente de manera online. Una de las dificultades que se presentaron fue el acceso a tecnologías, acceso a internet y dificultades en el manejo de las tecnologías. Uno de los retos que dejó el proceso de formación es cómo amplificar el acceso a las redes, no solo como un proceso de alfabetización digital desde los sindicatos, sino como lucha por políticas públicas que mejoren la cobertura a todos los niveles de la sociedad sobre todo a los de menos ingresos.

23 Referencias citadas

- Álvarez, Soledad y Ortiz, Santiago (2014). Memoria del seminario internacional: El legado intelectual y político de Fernando Velasco Abad. Quito, Pichincha, Ecuador: FLACSO Ecuador.
- Borja, R. (2019). *Lucha social y laberinto de la democracia*. Quito: America Latina.
- Borjas, B., & Ortiz, M. (2008). *La investigación-acción-participativa: aporte de Fals Borda a la educación popular*. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/122/12217404.pdf>
- Bustos, G. (1992). *La identidad "clase obrera" a revisión: una lectura sobre las representaciones del Congreso Obrero de Ambato de 1*. Obtenido de <https://doi.org/10.29078/rp.v1i2.495>
- Carvajal, A. (2005). *Miradas sobre la sistematización de experiencias en trabajo social*. Universidad del Valle.
- CEDOCUT. (1991). Estrategia y política de la CEDOCUT. Quito: Fundación de Investigación y desarrollo social José Peralta.
- Chambers, R. (1995). *Metodos abreviados y participativos a fin de obtener informacion social para los proyectos*. Costa Rica: Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura.
- Consejo Sindical Unitario de América Central y el Caribe. (2011). *Practicando la libertad sindical*. OIT.
- Covarrubias, H. M. (2010). *La gran crisis del capitalismo neoliberal*. Mexico: Andamios.
- CSA. (mayo de 2021). Obtenido de Confederacion Sindnical de Trabajadores de las Americas: <https://csa-csi.org/desarrollo-sustentable/>

- Dewey, J. (2014). *La red de profesionales de la educación*. Obtenido de <https://pedagogia.mx/john-dewey/>
- Falkiner, N. J. (Noviembre de 2016). *La vigencia del marxismo en el siglo XXI ante la barbarie de la crisis sistémica*. Obtenido de SciELO: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29152016000200003&lng=es&nrm=iso
- Freire, P. (1969). *Pedagogía del oprimido*. Santiago.
- Grupo AKAL. (5 de Abril de 2018). *No cierres los ojos*. Obtenido de <http://www.nocierreslosojos.com/lucha-clases-karl-marx/>
- Herrera, G. (2015). *Situación, estrategia y contexto de los sindicatos en el Ecuador*. Buenos Aires: CLACSO. Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20150407122930/VFSindicatosEcuador.pdf>
- Martínez Bonafé, J. (2018). Sindicalismo y renovación pedagógica. *El Cotidiano*, 127-136. Obtenido de <https://www.uv.es/bonafe/documents/Sindicalismo%20y%20Renov%20Pedag.pdf>
- Marx, K. (8 de Abril de 1849). *Trabajo asalariado y capital*. Recuperado el 30 de Junio de 2021, de <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/49-trab2.htm>
- Mena, M., Idrovo, M., Chaico, S., & Artieda, J. (2007). *Aportes al debate sobre el socialismo del siglo XXI : el pensamiento de Monseñor Leonidas Proaño y Fernando Velasco*. Quito: CLACSO. Obtenido de http://biblioteca.clacso.edu.ar/Ecuador/ciudad/20170619034657/pdf_751.pdf
- Miño, M. (2013). *Desarticulación del movimiento obrero: caso de ruptura de la CEDOC*. Quito, Ecuador: FLACSO. Obtenido de

<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/7426/2/TFLACSO-2013MSMA.pdf>

OIT. (2021). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Obtenido de

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

Paz y Miño, J. (2016). *Trabajadores y movimiento obrero. Elementos históricos para una economía política sobre el trabajo en Ecuador*. Obtenido de

<http://www.historiaypresente.com/hyp/wp-content/uploads/2016/11/trabajadores-movimiento-obrero.pdf>

Pinasco, G. (2019). *Las 500 mayores empresas del Ecuador*. Obtenido de

<https://www.vistazo.com/actualidad/nacional/las-mayores-empresas-del-ecuador-BCVI155646>

Velasco, F. (1975). *La formación de los trabajadores*. Antares.