

PROGRAMA

FECODE - LARÄRFÖRBUNDET

.....
**Profundización en Formación y Actualización
Sindical de Maestras y Maestros**

2010



COMITÉ EJECUTIVO FECODE

Senén Niño Avendaño
Presidente

Rafael Cuello Ramírez
Primer Vicepresidente

Álvaro Morales Sánchez
Segundo Vicepresidente

Luis Eduardo Varela
Secretario General

Rosalía Gómez Vásquez
Tesorera

Pedro Arango Sánchez
Fiscal

Medardo Hernández Valdiris
Secretaría de Relaciones Gremiales y Cooperativas

Gonzalo Hoyos Alzate
Secretaría de Organización y Educación Sindical

Libardo Ballesteros
Secretaría de Asuntos Internacionales

Elías Fonseca Cortina
Secretaría de Cultura, Deporte y Recreación

Enrique Contreras
Seguridad Social, Docentes territoriales y Pensionados

Bertha Rey Castelblanco
Secretaría de Asuntos de la Mujer,
la Juventud y la Familia

Carlos Arturo Ramírez
Secretaría de Asuntos Laborales y Jurídicos

Luis Grubert Ibarra
Secretaría de Asuntos Pedagógicos y Científicos

Jairo Arenas Acevedo
Secretaría de Prensa y Publicaciones



Lärarförbundet

Convenio de Cooperación
FECODE - LÄRARFÖRBUNDET
2010 - 2012

PROGRAMA

“Profundización en formación y actualización
sindical de Maestras y Maestros”

Dirección Ejecutiva

Gonzalo Hoyos Alzate
Secretario de Organización y Educación Sindical

Bertha Rey Castelblanco
Secretaria de la Mujer

Asesoras y Asesores del Programa

Jenny Caro
Mauricio Alvarez
Ruby Quiñones
Max Correa
Yasmina Garcia
José Acosta
Lucy León
Ernesto Guarnizo
Ruby Toro
Winston Petro

Diseño, Diagramación e Impresión

imagen
publicidad alternativa
Tel: 320 3480749 / 2621389
imagenpublicidadalternativa@gmail.com

2010

Presentación

.....

Se continúa con la primera etapa de ejecución del proyecto LARARFORBUNDET 2010-2012, en la cual se pretende la formación de 1000 líderes (educadores y educadoras) en el primer año, mediante la metodología de talleres departamentales, la cual ha dado mejor resultado que los talleres regionales, al lograr una mayor cobertura. Se espera que los 100 educadores y educadoras que recibieron la formación en el taller nacional realizado en el mes de junio, asuman la responsabilidad de dirección de los diferentes talleres departamentales a desarrollar en el 2010, con el acompañamiento del equipo nacional del proyecto.

La formación sindical y política de las filiales de FECODE se hace urgente e indispensable en estos momentos, cuando experimentamos una realidad: La nueva generación de educadoras y educadores, donde en el momento son más de 80.000, pero que en 4 ó 5 años serán mayoría en el magisterio colombiano y serán los líderes quienes tomarán las riendas de la organización sindical de las maestras y maestros porque el 50 ó 60% del magisterio estamos de salida por el cumplimiento de un ciclo. Este es un reto para las nuevas educadoras y educadores para lo cual deben prepararse sindical y políticamente y así poder enfrentar y confrontar la arremetida

de estos gobiernos y de este régimen, que busca arrasar con una de las pocas organizaciones sindicales fuertes que existen en el país, por ser considerada para ellos como un obstáculo en la aplicación de la política neoliberal y más concretamente la REVOLUCIÓN EDUCATIVA.

Este proyecto tiene como una de las metas, la afiliación masiva de maestras y maestros, a las diferentes filiales de FECODE, a combatir el paralelismo sindical y luchar por la conformación del Sindicato Único de Trabajadores de la Educación que tiene como prerequisite el fortalecimiento de nuestra federación, haciendo realidad nuestra consigna: **Ni una maestra ni maestro por fuera del sindicato, ni un sindicato por fuera de FECODE.**

Los temas contenidos en esta cartilla son de sumo interés para el magisterio, los cuales tienen diferentes visiones de acuerdo al pensamiento del autor, pero que afortunadamente están abiertos al debate y hacemos el llamado a todos los talleristas a que jueguen un papel activo en las diferentes sesiones y a los que dirigen los mismos a que propicien dichos debates ya que de esta forma nos enriquecemos todos.

Gonzalo Hoyos Alzate

Secretario de Organización y Educación Sindical

Justificación del Proyecto

.....

La Secretaría de la Mujer de la Federación Colombiana de Educadores, actuando en consecuencia con la composición del magisterio, 303. 000 educadores, cuyo registro es que un poco más del 70% son maestras, que en las direcciones sindicales regionales de un total de 355 directivos solo 80 mujeres ocupan estos cargos y que en la dirección nacional de un total de 15 miembros dos son educadoras, se ha comprometido con la puesta en práctica de un Proyecto de Formación Político-Sindical con perspectiva de Género, con el objetivo que maestros y maestras estudien el tema, entendido no como una temática de mujeres sino como un asunto de hombres y mujeres, que toca con la manera como asumimos la política, el sindicalismo y nuestra propia vida.

Nos proponemos, fortalecer los sindicatos filiales y en consecuencia a FECODE y a la CUT, para lo cual es indispensable, lograr una mayor participación de nuestras afiliadas, en momentos en que el movimiento sindical se encuentra profundamente debilitado por las políticas del Modelo Económico impuesto y las medidas de los Gobiernos que como el de Uribe y Santos, se comprometieron a mantenerlo y profundizarlo.

Enfrentar la privatización del sector, pasa, necesariamente, por estudiar cómo afecta a las maestras y maestros las políticas públicas educativas, que no es de la misma manera, como se ha comprobado en juiciosos estudios con el

tema de la pobreza y el desempleo, para mujeres y jóvenes. Veamos: todavía en los hogares del magisterio, por ejemplo, el grueso de las actividades domésticas recae en la maestra, aumenta el número de maestras jefas de hogar, lo que les obliga a trabajar en otros lugares para completar el salario, un número importante de cónyuges o compañeros de las maestras no tienen empleo o lo han perdido como consecuencia de las privatizaciones o porque se acercan a la edad de la pensión, en fin es una panorama que requiere análisis y no salidas facilistas.

Examinar esta situación, no busca dividir sino confluir en acciones claras, que permitan al gremio decidirse a luchar pero simultáneamente, diseñar estrategias para defender con propuestas la educación pública y los derechos del magisterio; para el gremio es claro, que las mujeres necesitan de los sindicatos y los sindicatos de las mujeres y si estos tienen como objetivo defender los derechos de los trabajadores, uno de los más importantes es el derecho a la igualdad de oportunidades.

Estos Talleres, abren la discusión sobre un tema quizás desconocido para algunos de los participantes, que generará controversia y animará un debate necesario, en una sociedad que no ha superado la desigualdad sino en la teoría.

Bertha Rey Castelblanco
Secretaria de la Mujer

Índice

.....

I. Acta de Fundación de la Federación Colombiana de Educadores	6
II. Historia del Movimiento Obrero Colombiano	9
Apuntes sobre la situación actual del movimiento sindical y los trabajadores en Colombia.....	14
III. La Lucha de Maestras y Maestros en FECODE 51 años de batallas	19
IV. Declaración de Fecode ESTATUTO DOCENTE	24
V. Principios y Objetivos del Sindicalismo	28
VI. Estructura del Movimiento Sindical	42
VII. Género -Palabras Clave	53
1. Palabras Clave	54
2. Que es el Género	56
3. Nuevas Masculinidades	60
4. Bibliografía	63
VIII. Proyecto Educativo y Pedagógico Alternativo PEPA: Lugar de Resistencia a la Privatización de la Educación	64
Sindicatos Filiales a FECODE	72



Acta de Fundación de la Federación Colombiana de Educadores

Siendo las ocho de la noche del martes veinticuatro de marzo de mil novecientos cincuenta y nueve, se reunieron en la ciudad de Bogotá, en el aula máxima de la Universidad de América, con el fin de constituir la FEDERACIÓN NACIONAL DE EDUCADORES. Los delegados debidamente acreditados de las siguientes entidades gremiales educativas de las distintas secciones del país; por la Asociación de Institutores de Armenia y del Quindío con Personería Jurídica Resolución Número 440 de 1.945, el señor Rafael Sanmiguel; por la Asociación Nacional de Profesores de Educación Física, con Personería Jurídica N° 8 de 1.994, los señores Ángel Humberto Vaca y Álvaro Sierra Espinel; por la Asociación de Educadores del Atlántico, con Personería Jurídica Resolución Número 211 de 1.946, los señores Publio Triviño y Corina López; por la Sociedad de Educadores del Magdalena, con Personería Jurídica Resolución Número 85 de 1.949 los delegados Belisa de Guaragna y Juan J. Maiguel; por la Asociación Distrital de Educadores con Personería Jurídica Resolución Número 871 de junio de 1.957, los señores Luis J. Sánchez, Aura del Río de González y Augusto Romero Díaz; por el sindicato de Maestros de Cundinamarca, con Personería Jurídica Resolución Número 14 de 1.938, los señores Antonio M. Turriago Castro, Dionisio Méndez,

Carlos Garnica, Luis A. Torres y José Francisco Bejarano; por la Asociación de Maestros de Bolívar, con Personería Jurídica Resolución Número 152 de 1.945 los delegados Socorro de Herrera e Inés Aminta Osorio; por el Centro Nacional de Educadores del Valle, con Personería Jurídica Resolución Número 49 de 1.950 los delegados Octavio Moreno, Vicente Sarria, Héctor Mesa, Julio A. Gómez L. y Luis Gonzaga Valencia; por el Sindicato de Maestros del Tolima con Personería Jurídica Resolución Número 60 de junio de 1.942, los delegados José de J. López, y José Jacinto Duque; por la Asociación de Institutores del Cauca, los delegados José M. Perlaza, Rvdo. Padre Clemente Vidal, Hernando Daza, Miriyam I. Dinas y Gerardo Martínez; por el Centro Nacional de Educadores Caldenses, con Personería Jurídica Resolución N° 142 de 1.949, LOS DELEGADOS Eufesio Ospina y Pablo E. Romero. – La sesión fue presidida por la señora Belisa de Guaragna, Presidenta del Congreso Nacional de Educadores, quien puso en consideración el siguiente orden del día: 1. Informe de la comisión de Estudios de documentaciones. 2. Llama a lista. 3. Aprobación de los Estatutos. 4. Nombramiento de la Comisión de Escrutadores para la elección de la Junta Directiva. 5. Elección de la Junta Directiva. 6. Nombramiento del Comité Ejecutivo. 7. Posesión. 8. Lectura y aprobación

de condiciones. 9. Varios. – Iniciada la sesión se constató el quórum reglamentario.-

La comisión de Documentaciones, informo que todos los delegados de las entidades gremiales se hallan debidamente acreditados. Después de la llamada a lista, se sometió por tercera vez a la aprobación del Congreso el Estatuto reglamentario de la entidad. La Asamblea determina que como ya habían sido aprobados en dos debates se leyeran todos los artículos para darle la aprobación en lugar de hacerlo artículo por artículo. Sometidos a votación los Estatutos fueron aprobados por unanimidad. A continuación fué designada por la Presidenta, la Comisión Escrutadora que quedó integrada así: José Francisco Bejarano, Corina López y Eufasio Ospina.

Se convino en elegir representantes de todas las Asociaciones legalmente representadas. Para la elección de Junta Directiva se aplicó el cuociente electoral, presentadas cuatro planchas así: por la plancha número uno, encabezada por Luis G. Sánchez, plancha número dos, encabezada por José de Jesús López; plancha número tres, encabezada por Augusto Romero Díaz y plancha número cuatro, encabezada por José de J. López.

Efectuada la revisión de credenciales para efectos de verificar el derecho a voz y voto para los delegados que estuvieron jurídicamente autorizados para la elección resultaron veintiocho delegados presentes con tal derecho. Se efectuó la votación una vez inscritas las planchas y leídas totalmente, dando como resultado el siguiente: por la plancha número uno, cero votos; por la plancha número dos, cero votos; por la plancha número tres, cuatro votos; por la plancha número cuatro, veinticuatro votos. Hecho el escrutinio y aplicado el cuociente electoral, correspondió un cuociente de dos votos por delegado elegido, así: por la plancha número cuatro los doce primeros inscritos en ella a saber José de Jesús López, Héctor Mesa, Octavio Moreno Uribe, Rafael Sanmiguel, Publio Triviño, Eufasio Ospina, Humberto Vaca, Belisa de Guaragna, Antonio M. Turriago, Socorro Herrera, Alejandro Gutiérrez, José M. Perlaza. A la lista número tres le correspondieron dos renglones así: Augusto Romero Díaz y Aura del Rio de González.

Acto seguido se trasladaron a un salón especial los componentes de la Junta Directiva, con el fin de nombrar entre ellos los Miembros del Comité Ejecutivo de la Federación quedando integrado de la siguiente forma:

	PRINCIPALES	SUPLENTE
Presidente	JOSE DE JESUS LOPEZ C.C. 4302291 Bogotá.	BELISA DE GUARAGNA T.I. 8182 Sta. Marta
Vicepresidente	EUFRASIO OSPINA C.C. 1195012 Manizales	RAFAEL SANMIGUEL C.C. 1207780 Manizales
Secretario Gral.	ANTONIO M. TURRIAGO C.C. 5799863 Ibagué	ANGEL HUMBERTO VACA C.C. 484631 V/cencio.
Tesorero	HECTOR EDUARDO MESA T C.C. 4352624 Cali	OCTAVIO MORENO URIBE C.C. 1414372 Sevilla
Fiscal	AUGUSTO ROMERO DIAZ	SOCORRO DE HERRERA C.C 22750366 C/gena.
Secretaría de Asuntos Educativos	AURA DEL RIO DE GONZALEZ C.C. 21077002 Usme.	PUBLIO TRIVIÑO
Secretario de Organización	JOSE M. PERLAZA C.C. 1509896 Santander	ALEJANDRO GUTIERRÉZ C. C.C. 1914644 Cúcuta.

A continuación los Miembros ante el Congreso declararon reunir todos los requisitos, todos los exigidos en el inciso b) del artículo 2°. De la Resolución 140 de 1954, originaria del Ministerio de Trabajo. – En seguida la señora Belisa de Guaragna Presidenta del Comité Ejecutivo de la Federación para darle la respectiva posesión del cargo e inmediatamente entró el señor López a ejercer tales funciones tomando a su vez el juramento de rigor a los demás Miembros del Comité Ejecutivo de la Federación. Siendo las cuatro de la mañana del día veinticinco de marzo, se levanto la sesión convocando para una nueva reunión a las diez de la mañana del mismo día en el salón de la Asamblea de Cundinamarca, con el objeto de efectuarla clausura solemne de las sesiones del Congreso de Educadores, dejando firmada por todos los delegados la correspondiente acta de Fundación de la FEDERACIÓN NACIONAL DE EDUCADORES.

En constancia se firma la presente a los veintiocho días del mes de marzo de mil novecientos cincuenta y nueve.

ASOCIACIÓN DE EDUCADORES DEL ATLANTICO (Fdo) CORINA LOPEZ.- ASOCIACIÓN DE INSTITUTORES DEL CAUCA (Fdo). HERNANDO DAZA (Fdo). MIRYAM I. DINAS. (Fdo). JOSE M. PERLAZA. (Fdo). GERARDO MARTINEZ. (Fdo). R. P. CLEMENTE VIDAL. ASOCIACIÓN DE INSTITUTORES DEL QUINDIO Y ARMENIA (Fdo). RAFAEL SANMIGUEL.- ASOCIACIÓN DE INSTITUTORES NORTE-SANTANDEREANOS (Fdo): ALEJANDRO GUTIERRÉZ CALDERON. - CENTRO NACIONAL DE EDUCADORES (Fdo). OCTAVIO MORENO. (Fdo). JULIO R. GOMEZ. (Fdo): LUIS GONZAGA VALENCIA (Fdo): EMILIO MURILLO. ASOCIACIÓN DE INSTITUTORES DE CUNDINAMARCA (Fdo). HERNANDO ORTIZ. (Fdo). LUIS A TORRES. (Fdo). DIONISIO MENDEZ. (Fdo). CARLOS GARNICA . -ANTONIO TURRIAGO. - SOCIEDAD DE EDUCADORES DEL MAGDALENA (Fdo). BELISA DE GUARAGNA. SINDICATO DE MAESTROS DEL

TOLIMA (Fdo). JOSE JACINTO DUQUE. (Fdo). JESUS DE J. LOPEZ ASOCIACIÓN DISTRITAL DE EDUCADORES (Fdo). LUIS DE J. SANCHEZ. (Fdo). AGUSTIN MORENO D. (Fdo). AURA DEL RIO DE GONZALEZ. - ASOCIACIÓN DE MAESTROS DE BOLIVAR (Fdo). SOCORRO DE H. (Fdo). INES AMINTA OSORIO. - ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE PROFESORES DE EDUCACIÓN FISICA - (Fdo). ANGEL HUMBERTO VACA. - CENTRO NACIONAL DE EDUCADORES CALDENES (Fdo). EUFRASIO OSPINA O. (Fdo). PABLO E. ROMERO V.

Es fiel copia tomada del Libro de Actas de la Institución.

FEDERACIÓN NACIONAL DE EDUCADORES

JOSE DE J. LOPEZ

PRESIDENTE

ANTONIO TURRIAGO

SECRETARIO GENERAL



Historia del Movimiento Obrero Colombiano

.....
Winston Petro

I. Historia de la clase obrera y del movimiento sindical en Colombia

De acuerdo con la configuración de nuestra sociedad que atraviesa los períodos del Descubrimiento, la Conquista, la Colonia y la Independencia de España, el motor del desarrollo de la historia nacional en el siglo XIX fue el enfrentamiento entre las clases que impulsaban la vinculación del país a las formas de producción más avanzadas de la época, contra las que, amarradas a viejas y coloniales costumbres, se oponían a todo intento de revolucionar nuestra economía.

II. La clase obrera aparece en el siglo XX

Como consecuencia de lo anterior, no existió clase obrera en Colombia en el siglo XIX, por la sencilla razón de que no estaban dadas las condiciones materiales que hacen posible su existencia, esto es, una industria nacional más o menos consolidada. Y al no haber clase obrera, mucho menos podían existir organizaciones suyas. Las Sociedades Democráticas no fueron más que un arma política, una forma organiza-

tiva de los artesanos, auspiciada por el clero, los terratenientes y los sectores recalcitrantes del Partido Conservador, para oponerse al libre comercio; desempeñaron un papel notoriamente reaccionario, pues su razón de ser fue oponerse al desarrollo de las fuerzas productivas del país, que en aquella época requerían para despegar de la vinculación de nuestra economía al orden capitalista mundial.

III. La presencia del imperialismo en nuestra economía trajo consigo el desarrollo capitalista y el nacimiento de la clase obrera

La clase obrera colombiana nació en los umbrales del siglo XX, como consecuencia de la intromisión directa e indirecta del capital norteamericano en renglones vitales de la economía nacional; particularmente en las obras públicas y el transporte, las plantaciones de banano y los enclaves petroleros. Tal inversión propició un avance de las fuerzas productivas del país y la conformación de un ejército de hombres libres y asalariados que con sus manos acometieron la tarea de adaptar la naturaleza y la geogra-

fía a los avances tecnológicos que llegaron del Norte. La penetración de capital imperialista originó igualmente el surgimiento de la gran burguesía, cuya misión es la de servir de intermediaria y garante de los intereses norteamericanos. Desde su aparición, las nuevas clases protagonizan enconados enfrentamientos y el proletariado se luce como el sector más avanzado de la sociedad por el espíritu antiimperialista que alienta todas sus luchas.

Al calor de ese pugilato irreconciliable se expidieron las primeras leyes laborales que, con el correr del tiempo, irán configurando nuestro derecho del trabajo.

IV. El derecho laboral expresa la presencia de la clase obrera, la necesidad de la organización del Estado, y no la generosidad de las clases dominantes

Los primeros intentos de sistematización del derecho laboral en nuestro país se suscitaron en los 16 años de la República Liberal y, básicamente, durante el gobierno de Alfonso López Pumarejo. No fue la generosidad del Partido Liberal y de su máximo jefe la causa de esa innovación; tampoco una pretendida política nacionalista y proletaria de parte suya. Tres razones básicas justifican la aparición, en forma sistematizada, del Derecho Laboral Colombiano:

- a. La necesidad de acondicionar las instituciones jurídicas y políticas del país a la nueva situación creada con la presencia del capital de Estados Unidos en nuestro territorio.
- b. Las luchas libradas por la clase obrera en la década del 20, que sirvieron para convencer a sus enemigos del poderío de la nueva clase y de la conveniencia de domeñarla a base de reformas y concesiones sutiles.

Hábilmente comprendida por el Partido Liberal la necesidad de canalizar a su favor la

fuerza numérica de la clase obrera ajustándola a sus intereses políticos y electoreros, lo llevó a penetrar con sus concepciones a importantes núcleos de la clase obrera en su génesis de organización. Para ello concertó con ella ofreciéndole ciertas garantías legales para su accionar y percibiendo a cambio la admisión y el respaldo para los gobiernos liberales.

V. La clase obrera no contó con organización política partidaria que la representara durante los primeros decenios del siglo XX

El Partido Comunista de Colombia nacido en 1930 de una disidencia del extinto Partido Socialista Revolucionario, no logró en sus primeros años interpretar adecuadamente las angustias de la clase obrera ni representar sus intereses. Ni lo lograría después. Durante los cuatro períodos sucesivos de régimen liberal comprendidos entre 1930 y 1946, salvo los primeros años de Olaya Herrera, el P.C. se caracterizó por su apoyo obsecuente a la política del Partido Liberal, sobre todo la emprendida por el inspirador de la reforma de 1936. Aplicando mecánica y sumisamente las orientaciones emanadas del Partido Comunista de la Unión Soviética en los años que precedieron a la Segunda Guerra Mundial, su similar en Colombia optó por una política de alianza y respaldo incondicional a López Pumarejo con las banderas del Frente Popular.

VI. La creación de las centrales obreras no impidió la división del movimiento obrero

La aparición de la primera central obrera acaecida en 1935, y que a partir de 1938 tomó el nombre de Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), es lógica consecuencia del auge experimentado por el sindicalismo colombiano en los años 30; pero representa



igualmente el comienzo del profundo proceso de división que hoy acusan las filas del proletariado.

A ello contribuyeron la política impulsada por el Partido Liberal desde el poder y la conducta conciliadora del Partido Comunista. Todos los congresos celebrados por la nueva central entre 1936 y 1946 fueron testigos de los acuerdos entre esas dos agrupaciones políticas, hechos pedazos a partir de la huelga de Fedenal de 1945 por el propio presidente del Partido Liberal, Lleras Camargo, y acabado de enterrar en el gobierno conservador de Ospina Pérez.

VII. El Partido Conservador también sentó sus reales en el movimiento obrero

La creación de la Unión de Trabajadores de Colombia (UTC) en 1946, bajo los auspicios del régimen conservador y la Iglesia católica tampoco significa un paso adelante en el desarrollo organizativo, político e ideológico del movimiento obrero; obedeció al interés que tenía el partido godo de contrarrestar la influencia liberal y comunista en las organizaciones sindicales, por ello le ofreció todo el respaldo posible, mientras que golpeaba, hostigaba y reprimía a los sindicatos de la central contraria.

VIII: La división del movimiento sindical corresponde a la puja en torno de la orientación política que debe prevalecer

La desunión que hoy padece el movimiento sindical colombiano hunde sus raíces en los primeros años de sus intentos confederales cuando, primero el Partido Liberal, exponente político de la gran burguesía, y después el Partido Conservador, personero de los terratenientes y el alto clero, diseñaron desde el poder el malsano modelo en el que desde entonces han pretendido encerrar la suerte del proletariado colombiano.

IX. La normatividad laboral fue desordenada, establecida con base en las fuerzas predominantes y con un rezago legado por nuestro atraso

El Código Procesal del Trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo, expedidos ambos bajo el régimen de excepción y la tutela conservadora, y erigidos en ley de la República en 1961, no fueron resultado del estudio sereno, cientí-

fico y sistematizado de las instituciones individuales y colectivas del derecho laboral.

X. El partido político, una tarea inaplazable para los trabajadores

Entre todas las tareas que debe cumplir la clase obrera colombiana, ninguna tan importante ni de tanto apremio como la de construir su propio partido. Los sindicatos sirven a los trabajadores para tratar de mejorar las condiciones materiales y económicas de su faena diaria; mas por sí solos no liberan al proletariado de las cadenas que le oprimen, ni resuelven los problemas fundamentales de su familia, del país y de la sociedad que sustenta con su trabajo. El origen de la explotación del hombre por el hombre no depende de la buena o mala voluntad de un empresario o un gobierno en particular, sino de la forma como está distribuida la propiedad de los medios de producción y la riqueza social, quien las posea, controla así mismo las riendas del Estado y se vale de él para legislar a su antojo y para erigir instituciones que salvaguarden sus intereses.

El desarrollo del país y de sus fuerzas productivas precisa que la clase obrera asuma el control del Estado, para cumplir la misión histórica de acabar con la explotación del hombre por el hombre y enrutar la sociedad hacia el progreso y el bienestar general.

XI. En el decenio de los 60 nace la corriente revolucionaria liderada por Francisco Mosquera, en medio del apogeo del control bipartidista del Frente Nacional

En la década del 60 se presentaron transformaciones de enorme trascendencia mundial, que unidas al desarrollo particular de nuestra sociedad, posibilitaron la aparición de una corriente

revolucionaria en el movimiento obrero cuya dirección la ejerció Francisco Mosquera, quien señaló el papel nefasto desarrollado por la Unión Soviética después de 1953, combatió los alzamientos armados prematuros y al servicio de la expansión de las fuerzas pro soviéticas y de Cuba, señaló la necesidad del autosostenimiento y la independencia y le puso a los trabajadores como objetivos la transformación de Colombia sobre la base de derrotar el atraso del régimen terrateniente y la dependencia sufrida por nuestra nación a manos del imperialismo norteamericano.

XII. El hundimiento de la Urss fue un hecho positivo para el avance de la clase obrera; y en China se operó la traición de la gesta de Mao Tse Tung

La lucha contra la apertura económica significa también la lucha ideológica por recuperarle a la clase obrera su objetivo de transformación revolucionaria de la sociedad sobre la base de ubicar la traición previa de la Urss y su posterior e inevitable hecatombe. Del acierto en la explicación de los sucesos acaecidos en la Urss y en China dependerá el rumbo que se les trace a los trabajadores para que aprovechen las oportunidades traídas por las crisis y sean capaces de unificarse, manteniendo sus aspiraciones, con todos los sectores que sufran la opresión económica de EEUU, el principal enemigo de los pueblos del mundo.

Bibliografía

- Mosquera, Francisco, Resistencia Civil, editor Tribuna Roja, Bogotá, 1995.
- Nieto Arteta Luis Eduardo, Economía y Cultura en la Historia Colombiana, Editorial Viento del Pueblo, Cuarta Edición, Bogotá, 1979.
- Mejía Tirado, Álvaro, El Estado y la Política en el Siglo XIX, Áncora Editores, 2 Edición, Bogotá, 1981.

- Molina, Gerardo, Las ideas liberales en Colombia.
- Gaviria Liévano, Enrique, Proteccionismo y Tratados de Comercio en la Historia de Colombia. Universidad Externado de Colombia, Primera Edición, Bogotá, 1981.
- Caballero, Enrique; Historia Económica de Colombia; Printer Colombiana, Bogotá, Tercera Edición; 1981.
- Arrubla, Mario, Estudio sobre el subdesarrollo Colombiano, Editorial la Carreta, Medellín, Primera Edición, 1982
- Urrutia Miguel, Historia del sindicalismo Colombiano; Edición Universidad de los Andes, Bogotá, Primera Edición, 1969.
- Ocampo, José Fernando, Colombia Siglo XX, Editorial Tercer Mundo, Tercera Edición, Bogotá 1982.
- Rippy, J. Fred, El Capital Norteamericano y la Penetración Imperialista en Colombia, El Áncora Editores, Tercera edición, Bogotá, 1983.
- Lenin, Vladimir Ilich, el Imperialismo, Fase Superior del Capitalismo. Editorial Pekín 1975, tercera edición.
- Pecaut, Daniel, Política y sindicalismo en Colombia; Ediciones Culturales, Bogotá, Pág. 83, enero de 1982.
- Anuario Estadístico Del Municipio De Medellín 1922.
- Buenahora, Gonzalo; Sangre y Petróleo, Ediciones Colombia Nueva Bogotá, Primera Edición, 1970.
- EL LUCHADOR, Bisemanario de la sociedad de Educadores, Septiembre 23 de 1919.
- Almario, Gustavo, Historia de los Trabajadores Petroleros, Cedetrabajo, Bogotá, 1984, Primera edición.
- Gaitán, Jorge Eliécer, La Masacre de las Bananeras, Editorial Popular, Bogotá, Cuarta edición, 1970.
- Carvajal, Adalberto y Jaramillo Héctor. Hacia un nuevo enfoque del derecho del trabajo. Publicaciones núcleo de acción social, primera edición, Bogotá, 1978.
- Mejía Tirado, Álvaro, Aspectos Políticos del Primer Gobierno de Alfonso López Pumarejo, Procultura S.A., Bogotá, Primera Edición, 1981.
- Tirado Mejía, y Velásquez Magdala, La Reforma constitucional de 1936, Editorial Oveja Negra, Primera Edición, Bogotá, 1982.
- Treinta Años de Lucha del Partido Comunista de Colombia; Ediciones paz y Socialismo. Bogotá 1960.
- Caycedo, Edgar. Historia de las Luchas Sindicales en Colombia. Ediciones Seis. Cuarta Edición, Bogotá, 1982.
- PERIÓDICO TIERRA, órgano oficial del Partido Comunista. Declaración del comité ejecutivo del P.C. a raíz del II Congreso de la C.T.C celebrado en Cali en 1938.
- DIARIO POPULAR; Órgano del P.S.D., octubre 11 de 1945, octubre 18 de 1945, junio de 1946, octubre 8 de 1945, diciembre 18 de 1945, Editorial Bogotá.
- EL TIEMPO, noviembre 6 de 1945; diciembre 14 de 1945, Comunicado de Fedenal a la opinión pública; diciembre 18 de 1945, Declaraciones de Lleras sobre el conflicto en Fedenal, enero 2 de 1946, Editorial; abril 8 de 1973, Carlos Lleras relata las jornadas del 9 de abril.
- Fonnegra, Gabriel, La Huelga de Fedenal, Conferencia, Santa Marta, julio de 1982.
- JUSTICIA SOCIAL, órgano de la U.T.C. Año 1, 1946.
- Moncayo, Víctor y Rojas, Fernando, Luchas obreras y política laboral en Colombia, Editorial La Carreta, Bogotá, 1978.
- Régimen Laboral Colombiano, Editorial Legis.
- Mejía Roberto y Niño Francisco, Procedimiento Laboral Teórico y Práctico, Editorial Temis, Bogotá, Quinta Edición.

Apuntes sobre la Situación Actual del Movimiento Sindical y los Trabajadores en Colombia

A pocos días de efectuarse el relevo presidencial en Colombia, las circunstancias en las que se debate el movimiento sindical merecen el examen de las diversas corrientes existentes en su seno y de los partidos y organizaciones políticas que lo influyen.

En la vida de los trabajadores colombianos -como siempre, pero ahora con mayor fluidez noticiosa-, los sucesos internacionales ingieren de modo crucial en el desarrollo de algunas tácticas sindicales. Luego de aprobarse la afiliación de la CUT a la CSI, mediante reñida votación, los dirigentes sindicales criollos asistentes a las conferencias anuales de la OIT, calaron la naturaleza de la nueva Confederación, al observar la forma como el Gobierno Nacional se libró de las merecidas sanciones, valiéndose de la indiscutible afinidad y armonía entre los empresarios, los gobiernos y representantes sindicales de importante figuración en la estructura de la CSI.

El papel más abyecto en favor del gobierno que expira lo jugó Julio Roberto Gómez, secretario de la CGT, integrante del Consejo de Administración de la OIT, también ubicado en el buró de la CSI. En el análisis de la gestación de la CSI, podrán hallar los interesados la explicación de semejantes comportamientos: la CMT -de tradi-

ción humanista cristiana vaticana- y la CIOLS -orientada por el punto de vista del sindicalismo norteamericano-, fueron sus principales gestores, en el afán de subordinar las estructuras sindicales a los postulados de la conciliación entre empresarios y trabajadores, la negación de la lucha de clases y el destino compartido entre explotadores y explotados, justamente en otro período más de las crisis cíclicas del capitalismo mundial en el que, al 80% de la población mundial y a los trabajadores, se les arranca la piel para paliar los apuros de las burguesías, como ocurre en Grecia actualmente.

De vuelta al país el secretario de la CGT, con la camándula entre manos, aspira a ser ungido como ministro del gabinete del presidente electo, Juan Manuel Santos. En el movimiento obrero comienza a advertirse una tendencia a asimilar estos fenómenos como afortunados y, de acuerdo con ello, se insinúan inclinaciones en favor del entendimiento con el nuevo jefe de la “seguridad democrática”. El punto de vista que se adopte entre mantener en alto las luchas de los trabajadores como manera táctica de alcanzar sus reivindicaciones y objetivos estratégicos, o prosternarse por figuraciones y algunas monedas, será definitivo para los trabajadores colombianos.

La intermediación adquiere volúmenes desproporcionados

Las cifras oficiales, a pesar de serlo, muestran cómo el empleo indirecto crece desproporcionadamente en el espectro laboral

En el Plan anual de 2010 de la Supersolidaria se señala que: “el tipo de entidades que más ha crecido en los últimos años es el de las Cooperativas de Trabajo Asociado, esto pese a que con la entrada en vigencia del Decreto 4588 de 2006 y de la Ley 1233 de 2008, este crecimiento se desaceleró”. Las CTA crecieron anualmente 10.75% de 2002 a 2008, su patrimonio pasó de \$1,27 billones en el 2002, a \$4.84 billones en el 2008. Aunque la Supersolidaria canceló la personería jurídica de 7.741 de las 15.000 registradas, esta inicua forma de intermediación prosigue a toda vela.

La reforma laboral de 2002 -Ley 789- contribuyó enormemente a la intermediación; un poco más del 40% de la población laboral está en el sector formal, y dentro de él, las cifras de la intermediación bordean casi el 30%. En la actualidad, entre 300.000 y 400.000 personas están contratadas por órdenes de servicios (ODS), y cerca de un millón y medio están vinculadas a las CTA, así lo afirma el Centro de Investigaciones para el Desarrollo -CID-, de la Universidad Nacional. La situación de la seguridad social en las ODS es más que ruinosas: la persona debe cotizar sobre el 49% de sus ingresos, tomando como base el salario mínimo.

El contrato sindical, esta forma de intermediación de añeja aplicación contra los intereses de la clase obrera en el mundo, ha sido defendido por muchos dirigentes sindicales de todas las centrales sindicales. Recordemos que Álvaro Uribe Vélez mancilló la celebración del 1 de Mayo, este año, promulgando el 28 de abril, en medio de los aplausos de la CGT, el Decreto 1469, mediante el cual se le hicieron retoques al esperpento para hacerlo más apetecible a quienes no cesan en su empeño de convertirse en hábiles mercaderes de mano de obra, poniendo

como patronos a las juntas directivas de los sindicatos.

En el país existen 167 contratos sindicales: 43 privados (agroindustria, industria y servicios) y 124 públicos (salud y sector eléctrico). La intermediación es el principal obstáculo para el logro organizativo y reivindicativo de los trabajadores. Todos los sectores de la producción y de la actividad económica muestran el lastre de las CTA, las ODS, el outsourcing, la provisionalidad, los contratos civiles y a término fijo y las labores a destajo. El desmonte del contrato individual de trabajo, como regresión normativa, es un atentado para los trabajadores y hace parte sustantiva de las condiciones para el abaratamiento de la mano de obra impuestas por la inversión extranjera imperialista.

La sindicalización

El 15 de marzo Luis Carlos Villegas, presidente de la Andi, encontrándose en estado imposible de adivinar, le informó al país que la tasa de sindicalización en Colombia creció 76% desde 2002 a este año. La perplejidad cedió paso a la indignación y cada quién participó en la discusión generada, con datos y estadísticas, menos el Dr. Villegas, recuperada su normalidad.

La realidad es que la sindicalización hoy, no sobrepasa el 4.2% de una población económicamente activa (PEA) cercana a los 20.941.000 personas. En la CUT, la disminución del número de afiliados es de 50%, si se parte del momento de su fundación, en el que se contó con un millón de trabajadores. Distintos son los factores que han promovido la disminución de la tasa de sindicalización, encontrándose en la política oficial la causa principal del apremio en que se hallan las organizaciones de los asalariados.

No es común en las controversias realizadas en diversos medios, a propósito del tema, subrayar las causas ideológicas y políticas involucradas en las contingencias del medio sindical, valga decir cuanta importancia tiene el derrumbe del denominado “socialismo real”, la elaboración de los ingeniosos planes alternativos para rehuir

el choque desgarrador con las medidas de fondo monetaristas y “alcanzar algo, más tangible que el discurso radical”, la imposibilidad de la revolución dirigida por los trabajadores, etc.

Las medidas de los gobiernos, determinan la debilidad de los sindicatos en la medida en que no aparezcan condiciones para la movilización en procura de la defensa de sus derechos. El régimen variopinto de la contratación indirecta no permite siquiera, la mínima estabilidad a los asalariados, mucho menos les provee la garantía de la afiliación sindical. La tasa de desempleo también influye en el decaimiento de la fuerza numérica de los sindicatos, la de Colombia es la más alta de las siete economías más importantes de Latinoamérica (Brasil, México, Argentina, Chile, Colombia, Venezuela, Perú), y supera a las consideradas altas de China, Indonesia y Egipto, que están por debajo de 10%.

Los empresarios aprovechan la merma de los costos laborales para invertir más, pero el desempleo mantiene su crecimiento. Los mismos empresarios reconocen que la reducción de los costos laborales no genera más empleos: “los 6.295.000 subempleados totales mencionados por el Dane, se ubican en la informalidad, bajos ingresos, horas ocupadas insuficientes y desperdicio de competencias laborales”, diario El País de Cali.

Con la Ley 789 se produjo el efecto contrario al publicitado: los nuevos 640.000 empleos no aparecieron en tanto se redujeron los costos laborales, para gozo de los empresarios. La jornada de trabajo ordinaria que corría de las 6 a las 18 horas, pasó a ser de las 6 a las 22; el recargo para trabajo nocturno era de 35% entre las 18 y las 22, y pasó a ser de 25% después de las 22; la hora extra nocturna se pagaba con recargo de 75% después de las 22 horas y bajó a 50%; el despido sin justa causa exigía el reconocimiento de 45 días de salario por el primer año de trabajo y se redujo a 30 días; por los siguientes años, hasta los diez, era de 25 adicionales por cada año, y disminuyó a 20. La informalidad, aparejada a nuestro atraso, es también la más alta del área, superando con creces la de México, Brasil y Perú, ubicándose en 58%.

Contando con el “boom” de las exportaciones mineras, el país presencia el desangre de sus recursos naturales, retro trayéndose al período de surtidor de materias primas, pero no se observa, por lo menos, un crecimiento del empleo en esta magnificada actividad, por el contrario, las reclamaciones de Sintraminergética y Sintracarbón contra la intermediación y reconocimientos elementales en salud, son respondidos a sangre y fuego, con servicio de esquirolaje gratuito suministrado por la CGT. Hace rato que la peste del desempleo, se trepó al 13%, por fuera de las martingalas oficiales.

La negociación colectiva

Desmontado el contrato individual de trabajo, como aspecto normativo más regresivo, las repercusiones en el terreno de la negociación colectiva no pueden ser peores, tanto en el terreno cuantitativo como en el cualitativo: de 2001-2002 a 2008-2009 se pasó de negociar 447 convenciones colectivas, a sólo 307, presentándose una disminución de 31.11%. En 2002 se cubrieron 176.140 trabajadores, ya en 2009 se cobijaron 124.200, es decir, hubo una reducción de 29.48%.

Aunque se dieron avances muy particulares en algunos sectores, hablando de aumento de coberturas convencionales, debe destacarse el logro alcanzado por Sintrainagro, que arrojó a 17.000 asalariados con contrato colectivo en 200 fincas pertenecientes a 135 empresas bananeras de la región de Urabá. El resto del panorama en este aspecto de la negociación es extremadamente desolador. Con la puesta en vigencia del Decreto 535 de febrero de 2009 -una indignante parodia de negociación colectiva para el sector público-, varias organizaciones sindicales como Fecode, Sindesena, Sintrabienestar, entre otras, presentaron petitorios a sus respectivos patronos, logrando mínimos acuerdos, que no fueron cumplidos, dejando la sensación que confirma que la expedición del Decreto de marras no fue ideado mas que con el propósito de tranquilizar a la opinión pública y a la OIT y evadir la responsabilidad de la aplicación de los Convenios 151 y 157 así como la Ley 411.

Los problemas derivados del arrasamiento de los derechos y la estabilidad de los trabajadores del sector público, y particularmente de los docentes, son inmensos. El estatuto docente regulaba el ingreso al empleo, la permanencia, el ascenso y el retiro; también ordenaba el régimen disciplinario y las sanciones, así, los maestros no tenían que concursar si no cumplir los requisitos académicos para ingresar, mientras la evaluación podía aplicarse de manera distinta a la de ahora. La reverenciada Constitución del 91, en su Artículo 125, obliga al concurso público para todos. La Ley General de Educación -115 de 1994-, acogiendo la Constitución, impuso el concurso de méritos como obligatorio.

En el 2002 el acto Legislativo 001, a más de imponer el recorte de las transferencias, creó un nuevo estatuto docente -el 1278- convertido en la agresión mas fuerte contra el magisterio en toda su historia. Los docentes fueron asimilados a la Ley de Carrera Administrativa, vinculándolos al concurso obligatorio organizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

La CNSC entró en receso de 1998 hasta 2004, lo que constituyó un vacío jurídico que trajo consigo la no aplicación de los concursos. Entre 2001 y 2002, mediante la movilización y las relaciones con el Congreso, se logró la aprobación de una Ley de Carrera en la que se incluía el curso – concurso para los miles de provisionales que estaban en las plantas del Estado, con el fin de proscribir el concurso abierto y, de esta manera, hacer más expedita la estabilidad para quienes ingresaran a la carrera; esta Ley también incluía aspectos beneficiosos para los trabajadores en bienestar social, evaluación de desempeño, etc. La Ley pasó a sanción presidencial pero Uribe Vélez, en calidad de Presidente electo, le solicitó a Andrés Pastrana que no la sancionara. Uribe, ya posesionado, presentó otro proyecto que originó la Ley 909 de 2004.

Luego de su receso, la CNSC inició los concursos de méritos en 2005, por lo tanto, 120 mil provisionales del nivel central, más los del magisterio, quedaron en riesgo de perder su estabilidad. Eso explica el drama de más de 5

mil provisionales en Bogotá que fueron desconocidos, ubicados fuera de sus trabajos, independientemente de la antigüedad que tuvieran de servicio.

Situación de las mujeres

La crisis que sacude a Colombia en todas las esferas de la actividad social, tiene manifestaciones particularmente adversas para las mujeres. Siendo nuestro país uno de los más afectados por las iniquidades propias del capitalismo, miremos algunos aspectos que le reportan especiales desventajas a la mujer:

- Las estadísticas oficiales de la Población en Edad de Trabajar -PET- incluyen 35.665.908 personas; las mujeres representan el 51,2% de esta población. Su vinculación al mercado laboral es mayoritaria en el sector de servicios comunales, sociales y personales. En el sector informal de la economía su participación es del 80% de los puestos de trabajo existentes.
- La tasa de ocupación para el trimestre marzo-mayo de 2010 es de 43,4% para las mujeres y de 66,8% para los hombres y la tasa de desempleo femenino en el mismo período es de 15,7% con relación al 9,4% masculino (Fuente DANE).
- Del total de 13.008.000 de población inactiva, la población femenina se dedica en mayor porcentaje a trabajos del hogar, mientras la masculina se dedica a estudiar.
- En el área rural el 68% de los trabajadores no alcanzan a ganar el salario mínimo. Al 65,2% de las mujeres del campo les pagan salario por su trabajo, al 10,9% les pagan en dinero y en especie y al 23,6% no les pagan o sólo reciben algo en especie.
- La brecha salarial se ubica en el 20% con relación a los varones y a mayor nivel educativo (profesional), la brecha se ubica en el 30%.

- Mas del 60% de los que se van del país son mujeres, la mayoría profesionales de 30 a 55 años, que representan el 70% de las remesas que llegan a Colombia.

Consideraciones Generales sobre la Situación del Movimiento Sindical

- Inevitablemente, el movimiento sindical colombiano debe afrontar la discusión sobre cuál es el rumbo que le conviene si se trata de defender los intereses y derechos de los asalariados: la claudicación hermanada con los proceder de Angelino Garzón y Julio Roberto Gómez, o la movilización, la organización de sus luchas en aras de obtener su mejor porvenir.
- Las adecuaciones a la estructura laboral registradas especialmente desde 1990, conducen a facilitarles el control de nuestro mercado interno a las multinacionales y preparan el advenimiento de los tratados de libre comercio con las potencias capitalistas del orbe.
- La supresión de los derechos de los trabajadores, como política oficial, se realiza para impedir el crecimiento de las organizaciones sindicales, garantizar la cuota de ganancia para las transnacionales y para evitar que los trabajadores orienten el proceso de la resistencia contra los planes económicos del gobierno y los centros capitalistas.
- El movimiento obrero y sindical debe programar su actividad logrando que el ejemplo del pasado sirva a las tareas del presente y proyecten el futuro sin resignar sus aspiraciones ni propósitos históricos.
- La organización de los trabajadores no depende de la imaginación ni del ingenio de quienes plantean acoger nuevos métodos de trabajo para desechar sus compromisos con los intereses de los asalariados, si no de la comprensión de lo importante que es ganar

el debate económico a las burguesías y de emprender pacientemente, pero con ahínco, las labores que permitan la educación de los millones de trabajadores apartados de la esperanza y del bienestar.

- Por último, cada trabajador vinculado a las direcciones sindicales deberá examinar la puesta en marcha de los planes económicos del nuevo gobierno para poder orientar correctamente los organismos sindicales e irradiar la expectativa de la lucha y la movilización como manera de arribar a una mejor circunstancia.



La Lucha de Maestras y Maestros en FECODE

51 años de batallas

Bertha Rey Castelblanco - Secretaria de la Mujer

Cronologia

I. Fundación de FECODE 1959 - 1978 ORGANIZACIÓN DE LA FEDERACION Y PRIMERAS LUCHAS

- Creación de varios sindicatos departamentales. Edumag, Adih.
- Gran Marcha del Hambre 24 de septiembre de 1966, desde Santa Martha, iniciando con 600 educadores y educadoras llegando a Bogotá 88, el 21 de octubre: 55 mujeres y 33 hombres, para exigir el pago de salarios. Se destacan: ANITA FONTANILLA, ELVANY AMARIS DE MARTINEZ, MARINA GARCIA DE ELIAS, JUAN SOCARRAZ y RAFAEL HERNANDEZ PACHECO, quien la dirigió en condición de vicepresidente de EDUMAG.
- PARO NACIONAL INDEFINIDO 1971, contra el Estatuto Docente que impulsó Luis Carlos Galán.
- Luchas por pago oportuno de salarios en las regiones. 1975 Expedición de la Ley 43, que crea los Fondos Educativos Regionales, responsable del pago de salarios.

- 1976 Paro Nacional contra el Gobierno de Turbay Ayala, por salarios. Se perdió la personería jurídica de FECODE.
- 1977 Paro Nacional contra el Estatuto Docente que quiso imponer Hernando Durán Dussán. PARO CIVICO NACIONAL.
- Movilizaciones nacionales del magisterio para respaldar la negociación del Estatuto Docente. 1988 Ley de facultades extraordinarias al Ministro para la negociación con FECODE.
- Presidentes de FECODE: JOSE DE JESUS LOPEZ, ADALBERTO CARVAJAL SALCEDO, MIGUEL ANTONIO CARO y EDGAR DUSSAN CALDERON.

II. EXPEDICION Y APROPIACION DEL ESTATUTO DOCENTE. 1979 – 1984

- Se conquista el Estatuto Docente, Decreto Ley 2277 de septiembre de 1979, fruto de la lucha del magisterio y la realización de 4 paros nacionales.
- El Estatuto Docente recoge Ejes fundamentales: Estabilidad Laboral, Régimen

de Carrera Docente Especial, Profesionalización y Régimen Disciplinario solo para docentes.

- No logra: Consagrar derechos de Negociación Colectiva ni Derechos Políticos.
- Se da inicio al proceso de asimilación al Nuevo Escalafón, con muchos problemas.
- Magisterio avanza en la comprensión de lo conquistado y lo defiende, en la reglamentación.
- Presidente: ABEL RODRIGUEZ C. 1978 – 1988.

III. FONDO NACIONAL DE PRESTACIONES SOCIALES 1984 – 1990

- Dispersión total de los Regímenes Prestacionales y retraso en su pago. Cajas Seccionales y Fondo Nacional del Ahorro
- El Servicio Médico se prestaba a través de la Red Pública en cada entidad territorial.
- 1985. Se plantea, en el XIII Congreso de FECODE realizado en Pasto, la importancia de analizar la situación de la mujer educadora y la perspectiva de su trabajo político y sindical.
- 1986. Fundación de la Central Unitaria de Trabajadores CUT, proceso en el cual FECODE juega un papel preponderante.
- Se sientan las bases del Modelo Neoliberal con Virgilio Barco y se concreta con César Gaviria, con graves consecuencias para el pueblo colombiano.
- En Bogotá, durante el XIV Congreso, maestras de la ADE presentaron la propuesta de la creación del Departamento de la Mujer, con presupuesto propio; desafortunadamente, no fue aprobada, lo que no significó que las maestras dejaran de trabajar por lograr el objetivo.
- Se expide la Ley 29 de 1989, por la cual se municipaliza la educación, creando un verdadero caos, ante lo cual FECODE emprende una ofensiva confrontándola y logrando su inaplicación
- Creación de FONPREMAG, con presu-

puesto nacional y compromiso de pago de los pasivos prestacionales por parte de los departamentos. Ley 91 de 1989.

- Mantenimiento de los regímenes existentes, incluido el de los Nacionales y pérdida de la Pensión de Gracia para los nacionales y los vinculados a partir del 1 de enero de 1981. Régimen distinto (de empleado público nacional) para quienes ingresen a partir del 1º de enero de 1990.
- 1991 Comienza a funcionar el Fondo.
- Presidentes: GERMAN TORO Z., JAIME DUSSAN CALDERON. 1991 – 1994.

IV. LEY GENERAL DE EDUCACION 1991 – 1994

- FECODE enfrenta el Plan de Apertura Educativa, presentando un proyecto de articulado al Congreso de la República, germen de la Ley General de Educación, que negoció también con el Ministro de Educación.
- En el XV Congreso realizado en Cartagena en 1992, se crea la Secretaría de la Mujer, luego de un amplio debate, pero no se le asignan funciones.
- Toma de Bogotá el 14 de octubre de 1992, para respaldar el Proyecto.
- Paro Nacional Indefinido de mayo y junio de 1993. 5 tomas de Bogotá.
- 12 de agosto de 1993 se expide la Ley 60, negociada con FECODE, por la cual se dictan normas orgánicas sobre competencias y recursos; la Federación logra que en el artículo 6º Parágrafo 1º se establezca, la inclusión de todos los docentes temporales, vinculados por contrato antes del 30 de junio de 1993 a las plantas de personal, siempre y cuando llenen los requisitos de la carrera docente.
- Unificación del Régimen de remuneración y las escalas salariales de todos los docentes de los servicios educativos estatales. Defensa del Régimen Prestacional y de Fonpremag.
- La Ley General de Educación se constituyó en otra conquista del magisterio, logra-



da el 14 de diciembre de 1993, comenzó a aplicarse en 1994.

- Temas centrales lograron mantenerse del Proyecto: La educación un servicio público a cargo del Estado; responsabilidad financiera de la Nación; dirección y administración colegiada por intermedio de las Juntas de Educación; participación de la comunidad educativa en la dirección de las instituciones educativas a través del gobierno escolar; autonomía curricular para las instituciones educativas; libertad de enseñanza, de cátedra y libertad religiosa. Defensa de los derechos del Magisterio.

V. NEOLIBERALISMO vs. DERECHOS Y AUTONOMÍA ESCOLAR 1994 – 2000

- Gobierno de Ernesto Samper, problemas internos y externos. Estímulos salariales?
- Debilitamiento del Movimiento Pedagógico, que impide la apropiación del contenido de la Ley General de Educación.
- Expedición del Decreto 1860 y el Decreto 230.
- Lucha Nacional contra el Plan de Desa-

rollo de Andrés Pastrana, que golpeaba el Régimen Prestacional y el derecho a la educación. Intento de aplicar la Evaluación sanción, derrotado con la Desobediencia Civil.

- Imposición de estándares y competencias; escuela vista como empresa y derecho a la educación como un servicio.
- Presidentes de FECODE : BORIS MONTES DE OCA, TARSICIO MORA GODOY y GLORIA INES RAMIREZ hasta 2002.

VI. REFORMAS ESTRUCTURALES ACTOS LEGISLATIVOS - 2001 - 2010

- Paro Nacional del Magisterio para impedir la aprobación del Acto Legislativo 01, con consecuencias sobre salarios, prestaciones y privatización de la educación.
- Aprobación del Acto Legislativo 01 por la mayoría del Congreso, siendo Presidente de la República ANDRES PASTRANA y Ministro de Hacienda JUAN MANUEL SANTOS.
- En Santa Martha, durante el XVII Congreso, mediado por el debate, se asignan funciones estatutarias específicas, a la Secretaría de la Mujer.

- FECODE entra en un período de resistencia, debilitada, por los golpes contra el magisterio. El Gobierno expide la Ley 715, que reglamenta el Acto Legislativo y lo faculta para expedir un nuevo Estatuto Docente. Proliferación de las Órdenes de Prestación de Servicios _OPS_ para la educación. FECODE confronta este tipo de contratación y se pasa al nombramiento en provisionalidad.
- Expedición del Decreto 1278, junio 19 de 2002, mal llamado Estatuto de la Profesionalización Docente y el Decreto 1283 sobre el Sistema de Inspección y Vigilancia. Reglamentación de la Ley 715, Decretos 3020 y 1850, entre otros.
- Creación estatutaria de la Escuela Sindical de Fecode, Congreso Santa Martha 2002.
- 2004. Encuentro Nacional de Educadoras en Paipa, Boyacá. “Por el Derecho a la Educación en la Diferencia”.
- Se abre el Concurso para nuevas vinculaciones, con la oposición de FECODE. Ingreso de nuevos maestros regidos por el 1278.
- Aprobación de una nueva Reforma Constitucional. Acto Legislativo 04 de 2007; decisión de FECODE de trabajar por construcción del Sindicato Unico de los Trabajadores de la Educación, en el marco de las conclusiones del Congreso de la CUT.
- 2007. Propuesta de FECODE sobre la conquista de un Estatuto Docente Unico.
- 2009. 24 de marzo Conmemoración de los 50 años de FECODE. Lucha nacional de maestras y maestros, por defender el Régimen Pensional, consagrado en las leyes 91 del 89 y 812 de 2003.
- Decreto 2355 de del 24 de junio de 2009 Contratación de la Educación con entidades públicas, privadas y confesiones religiosas.
- Mayo 2009. II Encuentro Nacional de Educadoras en Neiva Huila. “Estatuto Docente con enfoque de Género”. Concepto favorable del Consejo de Estado septiembre de 2009 sobre la vigencia del Régimen Especial, después del 31 de julio de 2010.
- Presidentes: JORGE E. GUEVARA, WITNEY CHAVEZ S. y SENEN NIÑO AVENDAÑO.

VII. PRESIDENTAS DE SINDICATOS REGIONALES:

- NESTAR DE FERRER Atlántico, ADEA, CARLINA SANCHEZ, EDUMAG.
- ANGELA TOBON Antioquia, ADIDA, PASTORA DUEÑAS Bolívar SUDEB.
- GLORIA RAMIREZ Risaralda, SER, ESTELA DOMINGUEZ Valle SUTEV.
- OFELIA LONDOÑO Antioquia Adida.
- YADILA ZALAMEA Asodic, MELBA RINCON Bogotá ADE.
- MARIA COGOLLO Córdoba, ADEMACOR.
- BERTHA REY C. Cundinamarca, ADEC, ELEONORA GONZALEZ Quindio, SUTEQ.
- MARIA EUGENIA LONDOÑO Risaralda, SER, ANA DE DIOS TARAZONA Santander, SES.
- MYRIAM TAMARA Norte de Santander, ASINORT, DORA NOVOA Cesar, ADUCESAR.
- MARLENE CERA Atlántico, ADEA, FLORALBA ZAMBRANO Caquetá, AICA.
- ERENIA MANCHOLA SABOGAL Viachada, ASODEVI, ROSALBA OVIEDO Nariño. SIMANA, OLGA VICTORIA RIVERA Cundinamarca. ADEC.

VIII. MUJERES INTEGRANTES DEL COMITÉ EJECUTIVO

Fundadoras de FECODE: AURA DEL RIO, BELISA DE GUARAGNA, BLANCA CAMACHO DE TOLEDO, MERCEDES TRASLAVIÑA, JUANA MANOTAS, SILVIA BARRERA.

SOCORRO RAMIREZ, BERTINA CALDERON, PATRICIA BURITICA, GLORIA INES RAMIREZ, AMANDA RINCON, ROSALBA GOMEZ y BERTHA REY CASTELBLANCO.



Equipos de Mujer Fecode: IMELDA ARANA, ELIZABETH DIAZ, STELLA OLAYA, LUZ MARINA SUSPES, LAURA GUERRERO, PAULINA LUGO, CLEMENCIA VANE-GAS, MARIA CLARA PLATA, LUZ MARINA TURGA, JENNY CARO, LUCY LEON, YASMINA GARCIA, RUBY TORO, RUBY QUIÑONEZ, SUSANA GARCIA,

CONCLUSIONES

1. Las conquistas del magisterio colombiano, han sido el resultado de la lucha organizada, liderada por los sindicatos regionales, con la dirección de Fecode. En las décadas del 70, 80 y parte del 90 el gremio avanzó en conquistas, pero en los últimos 16 años, el Modelo Neoliberal viene arrasando con el Derecho a la Educación Pública, Gratuita y Obligatoria y los derechos de los educadores (as).
2. La unidad sindical jugó un papel trascendental en la organización gremial, pues permitió la creación de sindicatos únicos departamentales.
3. La participación de las maestras en la historia de la Federación ha sido mayoritaria, ya que las mujeres representamos más del

70% del total de afiliación; sin embargo, en las direcciones sindicales regionales apenas son 80 maestras, de un total de 355 directivos; en el Comité Ejecutivo 13 hombres y dos mujeres.

4. La formación política y sindical del magisterio, con enfoque de género, nos permitirá fortalecer las organizaciones sindicales y avanzar en la lucha contra el Modelo Neoliberal, enfrentando la política de privatización y desprofesionalización que se está imponiendo.
5. En este nuevo milenio, se hace necesaria la construcción de grandes sindicatos por rama de la producción y de los servicios, por lo que Fecode trabaja en el proceso de la conformación del Sindicato Único de los Trabajadores de la Educación.

Este trabajo recoge los aportes de José Fernando Ocampo, miembro del Comité Ejecutivo durante varios años y de algunas integrantes de las Secretarías de la Mujer, a nivel nacional y regional.



Declaración de Fecode ESTATUTO DOCENTE

.....

DECLARACIÓN DE FECODE Y ACTA DE ACUERDOS Y DESACUERDOS

ESTATUTO DOCENTE

DECLARACIÓN

EL MAGISTERIO CONTINUARA LUCHANDO POR LOS DERECHOS Y REINVINDICACIONES NO CONTEMPLADOS EN EL ESTATUTO DOCENTE

Con relación al Decreto Ley 2277
de Septiembre 14 de 1979

Por medio del cual se dictan normas
sobre el ejercicio de la profesión docente

LA FEDERACIÓN COLOMBIANA DE EDUCADORES

El Estatuto Docente que acaba de promulgar el gobierno no consagra ninguno de los derechos democráticos de carácter sindical y político que tradicionalmente le han sido conculcados al magisterio, ni implica un cambio sustancial en sus condiciones de vida y de trabajo la égida del régimen gubernamental vigente en el país.

No obstante, como resultado de la lucha tesonera de los educadores y de la solidaridad de los padres de familia, del estudiantado, del movimiento obrero y popular colombiano, este Estatuto restablece las garantías y conquistas adquiridas por el gremio, que habían sido arrasadas por el retardatario Decreto 128 de 1977; recoge aspiraciones muy sentidas por los educadores en materia de Escalafón y Carrera Docente, y fija unas condiciones de ingreso, permanencia y retiro del servicio educativo que por lo menos le facilitan a los maestros unos instrumentos de defensa contra la arbitrariedad y el abuso de las autoridades.

En síntesis, lo que merece resaltarse de la nueva legislación docente, aparte del sistema de Escalafón, es la derrota de las más represivas y antidemocráticas disposiciones contempladas en el 128 de Durán Dussán y la recuperación de las pocas prerrogativas existentes desde varios lustros atrás pero que sucesivas administraciones venían desconociendo arbitrariamente.

El Decreto 2277 contiene, entonces, unas normas que cuentan con la aceptación de FECODE ya que fueron acordadas en el curso de las negociaciones sostenidas con el Ministerio de Educación tal como se consigna en el acta sus-

crita por las dos partes el 12 de septiembre. Estas son las normas contentivas de los aspectos que registramos como positivos del Estatuto, así signifiquen, mínimos logros en relación con las aspiraciones fundamentales del gremio. Tales acuerdos tienen que ver básicamente con la determinación de los cargos y funciones de carácter docente; condiciones generales para ejercer la docencia; estructura del escalafón y reglas para el ingreso y ascenso; carácter y funciones de las Juntas de Escalafón; definiciones y condiciones de ingreso y permanencia en la Carrera Docente; cargos directivos docentes y requisitos de promoción; derechos mínimos de los educadores; estímulos de carácter profesional; deberes mínimos de los educadores; causales de mala conducta; régimen de sanciones; normas básicas sobre capacitación y asimilación al nuevo escalafón del personal docente en servicio. Igualmente, los acuerdos incluyen el compromiso del gobierno de restablecer en forma inmediata los derechos y garantías del escalafón, que se encuentran suspendidos desde 1976.

Por otra parte, el estatuto promulgado contempla o hace omisión de una serie de puntos frente a los cuales, como consta en el acta atrás mencionada, FECODE mantiene una posición de radical discrepancia y abierto desacuerdo. Dichos puntos son los siguientes:

1. NATURALEZA DE LA RELACIÓN JURÍDICA DE LOS EDUCADORES CON LAS ENTIDADES NOMINADORAS OFICIALES. Al omitirse en el Estatuto la clasificación expresa de los educadores dentro de una de las dos situaciones laborales vigentes en el país para los empleados oficiales (empleados públicos y trabajadores oficiales) y establecerse la definición de empleados de régimen especial, simplemente se resuelve el problema de las relaciones individuales, en cuanto en este campo no le son aplicables al magisterio las normas del empleado público de libre nombramiento y remoción; pero desde el punto de vista de las relaciones colectivas, es decir, del ejercicio de los derechos sindicales y políticos, los trabajadores de la educación continúan sometidos al antidemocrático régimen del empleado público.
2. CAMPO DE APLICACIÓN DEL ESTATUTO. Porque determina que a los educadores privados únicamente le son aplicables las normas sobre escalafón y capacitación. En consecuencia, estos quedan excluidos de las garantías y prerrogativas de la Carrera Docente y de contera de los mínimos derechos consagrados en el Estatuto para el sector oficial. Esto implica que el magisterio al servicio de la educación privada continúa bajo el imperio de la inestabilidad total al libre arbitrio de los propietarios o administradores de dicha educación. Mantener esta inicua situación es una forma de acrecentar la privatización de la enseñanza, política, que por principios FECODE no puede aceptar.
3. INTEGRACIÓN DE LAS JUNTAS DE ESCALAFÓN. El rechazo del magisterio a esta disposición se fundamenta en que la educación tiene que sustraerse al tráfico politiquero y por consiguiente la administración del personal docente. En este sentido resulta inadmisibles para los educadores que su carrera sea manejada mayoritariamente por agentes políticos del gobierno de turno o por personas sin capacidad ni autonomía para decidir asuntos eminentemente profesionales y jurídicos. Por esto abogamos porque además de unos voceros de la administración y de los educadores, figuren en las juntas personas independientes y no comprometidas de antemano con el pensamiento oficial.
4. SOBRE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN. Este es quizás uno de los puntos donde el magisterio ha quedado en peores condiciones; la política oficial del régimen para con los trabajadores a su servicio se desnuda con claridad; los derechos sindicales y democráticos son negados de plano; sin posibilidad de contratar colectivamente las condiciones de trabajo con el Estado sin garantías para el libre ejercicio de la cátedra y sin derecho a la libre participación en las actividades



políticas, el Estatuto Docente expedido es una muestra palpable de un régimen profundamente antidemocrático.

5. LA ESTABILIDAD DE LOS EDUCADORES EN EL CARGO. La injerencia directa de la Procuraduría para suspender o destituir a los educadores haciendo caso omiso del procedimiento establecido en el estatuto y por encima de las Juntas de Escalafón, es una medida que lesiona el principio de la estabilidad; somos enfáticos en señalar que dicho agente del Ministerio Público no goza de esta facultad.
6. Igualmente el magisterio colombiano no puede aceptar que la estabilidad de los educadores que ejercen cargos directivos docentes sea desmejorada; el sistema de evaluación que se establece en el decreto es un mecanismo que como lo demuestra la experiencia es a menudo subjetivo y parcializado además que no fija con claridad criterios docentes, pedagógicos y administrativos; en manos de los politiqueros y gamonales se convierte en una poderosa arma contra el personal docente democrático que ocupe dichos cargos.
7. EL RÉGIMEN DE TRASLADOS DE LOS EDUCADORES y en particular lo consignado, sobre traslados por necesidades del servicio, es sin ninguna duda fac-

tor de inestabilidad de los educadores en el cargo y sitio de trabajo, convirtiéndose en un instrumento más para sancionar a los activistas sindicales y políticos. Este punto no es aceptado en lo más mínimo por el magisterio colombiano.

8. **LAS PROHIBICIONES CONTRA LOS MAESTROS.** En particular la negociación de los derechos a la protesta y al paro, desarmar al magisterio para expresar su descontento y rechazo a las políticas oficiales que le sean lesivas, así como para exigir sus derechos y exigir sus conquistas. Inscripciones en la negociación de los derechos señalados en numeral 4, este punto ratifica el carácter de empleados públicos de los trabajadores de la educación.
9. **CAUSALES DE MALA CONDUCTA.** En particular la condena por delitos políticos, además de atentar contra la libertad a que tienen derechos los educadores como ciudadanos para ejercer sus derechos ciudadanos para ejercer sus derechos políticos y gozar de las libertades democráticas, acrecienta la inestabilidad y desborda los límites de la arbitrariedad. No se puede ubicar como causal de mala conducta la condena por presuntos delitos políticos cuando no se gozan de derechos políticos.

CONCLUSIÓN

Como puede apreciarse, los puntos de desacuerdo no son secundarios ni se refieren a problemas ajenos al conjunto del magisterio como habilidosamente han tratado de presentar los altos mandos del gobierno. Estos constituyen la referencia obligada para determinar el carácter democrático o reaccionario de una legislación laboral.

Igualmente ha quedado claro que el Estatuto no consagra ni resuelve nada sobre un régimen salarial y prestacional del cual se beneficia el magisterio; en consecuencia presentará próximamente la Federación, un proyecto contentivo de estos puntos, demandamos del gobierno la inmediata negociación del mismo a fin de contribuir a llenar el vacío que sobre este particular quedó en el Estatuto Docente.

Convencido está el magisterio que la conquista y defensa de los derechos democráticos y sindicales será posible en la medida que unifiquemos la luchador estos objetivos con el conjunto del movimiento obrero y sindical, así como de su capacidad de movilización y combate y su fortaleza organizativa.

A diferencia del pensamiento oficial sobre los alcances del nuevo Estatuto, el magisterio colombiano no puede darse por satisfecho con el mismo; nuestras discrepancias aquí expresadas y consignadas igualmente en el Acta suscrita con el gobierno el pasado 12 de septiembre lo evidencian claramente. Los logros mínimos constituyen un punto de partida para las luchas en el inmediato futuro por lo que se nos niega y por la conquista de un régimen salarial y prestacional favorable a nuestros intereses.

FEDERACIÓN COLOMBIANA DE EDUCADORES

COMITÉ EJECUTIVO

(Fdo.) ABEL RODRÍGUEZ CESPEDES
Presidente

(Fdo.) JAVIER DARIO
VELEZ ECHEVERRY
Secretario General

(Fdo.) DAVID ZAFRA CALDERON
Fiscal



Principios y Objetivos del Sindicalismo

.....
Ernesto Guarnizo

Introducción

La historia del movimiento sindical latinoamericano señala que, desde los comienzos del siglo XX, las trabajadoras/es y sus organizaciones han sido impulsores de los procesos de cambio y democratización de las estructuras fundamentales de la sociedad.

La educación colombiana tiene en el movimiento sindical del magisterio un actor principal. La defensa de su carácter público; la existencia a partir de 1979 de un estatuto docente orientado a la profesionalización de las y los docentes; el movimiento pedagógico en 1982 que hizo posible por primera vez hacer reflexionar a la sociedad sobre la importancia de la educación; la participación activa en la Constituyente para la creación de la Constitución de 1991 y posteriormente en la construcción de la Ley General de la Educación (Ley 115 de 1994); estas son expresiones del poder y legado democrático del magisterio colombiano a la sociedad.

Desde la década de los ochenta del siglo XX se han efectuado grandes cambios que han afectado a los, las trabajadoras y las organizaciones sindicales. El triunfo del modelo neoliberal

señaló el cambio del paradigma de la política, la economía, la política pública y el papel del Estado. Los gobiernos desarrollaron políticas de ajuste tendientes a lograr equilibrios macroeconómicos, bajar la inflación y disminuir el déficit fiscal, para lo cual se adoptaron medidas de cambio estructural traducida en privatizaciones, desregulación de la economía, disminución de la inversión pública, así como la puesta en marcha de las políticas salariales orientadas a contener la inflación y fomentar la atracción de la inversión extranjera directa. Estas medidas se complementan con el deterioro que para las políticas públicas de seguridad social, implicó la Ley 100 de 1993.

En el mundo sindical y del trabajo se operan cambios en la base sindical, por la incorporación de nuevos trabajadores/as sin experiencia sindical, y carentes de identidad con el sindicato, que entran a reemplazar a los trabajadores antiguos. La presencia masiva de la mujer en el mundo laboral a través de la tercerización, y la flexibilización, así como la negación de las convenciones colectivas de trabajo; el crecimiento de la informalidad, el autoempleo, los empleos familiares, la microempresa orientada a la supervivencia. La apertura económica y la

reestructuración productiva han producido un nuevo tipo de trabajador/a, que se encuentra principalmente en micro servicios, manufactura para la exportación y los vinculados a la economía informal. Todos estos factores hacen anacrónicos las acciones y el papel de los sindicatos. Hechos que explican la crisis del sindicalismo, pero también de la política.

Desde FECODE, a través de su escuela sindical, se promueve la construcción de salidas orientadas la reconstrucción del sindicalismo colombiano, particularmente del magisterio, para hacer de la democracia un modo de vida, y con ello hacer del sindicalismo un pilar básico de la democracia colombiana, porque sin sindicatos no es posible la democracia: a democracias sólidas, le corresponde un sindicalismo fuerte, e inversamente, sindicalismo débil le corresponden democracias frágiles.

Comprender los principios y objetivos del sindicalismo comienza con una pregunta, ¿Qué son los sindicatos hoy? Para ello se hará una síntesis histórica destacando las diversas definiciones existentes del sindicalismo. En un segundo momento se efectuará una sinopsis de la situación actual del sindicalismo, y en un tercer momento se propondrá los objetivos que se visualizan del sindicalismo docente.

Principios del sindicalismo

Uno de los resultados de la Segunda Guerra Mundial fue reconocer el papel político de los sindicatos en la construcción de la democracia, comprendida esta como el antídoto efectivo al fascismo y en general a todo régimen autoritario. La mayoría de los Estados, exceptuando los países comunistas, aceptaron vincular como política de Estado las declaraciones universales sobre las libertades sindicales, así como el nuevo sentido del trabajo regulado por el derecho, y orientado por la OIT como un organismo especializado de las Naciones Unidas encargado de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales.

Los nuevos principios que regulan las relacio-

nes laborales desde esta nueva racionalidad son:

- a) El trabajo no es una mercancía;
- b) La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- c) La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;
- d) La lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, donde los representantes de los trabajadores y de los empleadores, negociando en un pie desigualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común¹

Sin embargo para el régimen político colombiano, el sindicalismo es marginal y el tratamiento a los conflictos laborales se asume como un asunto de orden público. Una práctica cada vez más común y recurrente del gobierno colombiano es realizar declaraciones hostiles en contra de la legitimidad de las organizaciones sindicales, vinculándolas con grupos armados, o justificando la violencia antisindical como una violencia entre los actores armados del conflicto. (E.N.S. 2009)

Sindicato, etimológicamente, proviene del griego: SIN y DIKE. Significa con justicia. En latín se construye la palabra SINDICUS, que significa la persona que vela por los intereses de alguien. Referente que permite comprender que sindicato hace mención a un grupo de ciudadanos(as) organizados logran la defensa, promoción y divulgación de sus derechos como trabajadoras(es); y sindicalismo el movimiento social que estos lideran en defensa de sus intereses, los cuales para ser garantizados, se construye la justicia social. Sin embargo existen varias comprensiones de sindicato:



Visiones sobre el sindicalismo

Por su carácter democrático, dentro del sindicalismo siempre existirá pluralidad partidista y por ende criterios políticos sobre su accionar, lo cual demanda la capacidad de lograr consensos acuerdos y responsabilidad, entre las diferentes expresiones políticas existentes a su interior. Pero los contextos históricos contribuyen eficazmente a la construcción social de una determinada significación dentro de la sociedad. Esta realidad determina definiciones que dan un tipo específico y carácter a la acción sindical, y por ende, los criterios políticos que buscan influir, orientar, liderar el sindicalismo. Estos caracteres homófonos en su comprensión y definición las podemos clasificar de la siguiente manera:

1. Marxista-Leninista

Para Marx los sindicatos estaban entre su autonomía libertaria y la magnificación del partido a través de los conceptos “de clase en sí” y “clase para sí”². El triunfo de la Revolución de Octubre fortaleció la corriente bolchevique que impuso la tesis leninista de correa de transmisión de los sindicatos, que por si mismo tendían al economicismo, con lo cual se pierde el rol del proletariado que es el derrocamiento

histórico del capitalismo a través de la revolución. El partido comunista es el depositario de la conciencia de clase, que desde afuera se la trasmite al proletariado a través del sindicato, tornando revolucionario al obrero.

2. Socialdemocracia

Los sindicatos tienen como tarea luchar para garantizar mejores condiciones de vida a los trabajadores/as, para ello era necesaria la vinculación con los partidos obreros para construir leyes favorables al mundo del trabajo. Propugnan por la existencia de un Estado interventor de la economía y regulador del mercado del trabajo.

3. Sindicalismo norteamericano

En los Estados Unidos los sindicatos que tienen un débil vínculo con los partidos, reconoce que existe contradicción entre capital y trabajo, su lucha se orienta a mejorar el salario, empleo y mejores condiciones de trabajo. La negociación colectiva en un marco cada vez más regulado es la tarea del sindicalismo.

4. Doctrina social de la iglesia Católica

Para la Iglesia Católica el sindicato es una institución indispensable de la vida social; su finalidad es la defensa de los intereses vitales de

los hombres empleados en diversas profesiones. Son exponentes de la lucha por la justicia social y un factor constitutivo de orden social y solidaridad, del que no puede prescindir la sociedad.

Historia del sindicalismo

Su historia demuestra que sus contenidos están determinados, por la organización del trabajo, las relaciones laborales, culturas del trabajo y negación o ausencia de derechos. También por la estructura del mercado del trabajo, la distribución por ramas de producción; ideologías, subjetividades de los agremiados; sus demandas y formas de lucha; las relaciones con los partidos políticos, las empresas y el Estado.

Tradicionalmente se asume a los sindicatos como la organización que representa a los trabajadoras/es ante los patronos y su historia está determinada por la organización del trabajo, las relaciones laborales, las culturas del trabajo y negación o ausencia de derechos. También juegan un papel importante la estructura del mercado del trabajo, la distribución del trabajo por ramas de producción; las ideologías y subjetividades de los agremiados; sus demandas y formas de lucha; las relaciones con los partidos políticos, las empresas y el Estado.

El sindicato pasó de ser ilegal en sus orígenes en el siglo XIX, a ser junto con los partidos políticos, la fuerza política presente en la construcción y fortalecimiento de la institución democrática contemporánea. Se constituye como la institución básica para las relaciones industriales, y luego se extiende a los funcionarios del Estado, a los y las docentes, los/as trabajadoras vinculados/as al sector servicios, hasta llegar, en los ochenta a su crisis actual e incierta reestructuración.³

Su historia se clasifica en cinco etapas:⁴

1. Sindicalismo de oficio: agrupa solo a los trabajadores del mismo oficio
2. Lucha política y taylorismo⁵. Uso intensivo y extensivo de las máquinas y ascenso de las luchas obreras por la institucio-

nalización de las relaciones laborales. Es la época de la Segunda Internacional que reivindicó el marxismo como su doctrina oficial. Época del crecimiento del sindicalismo y creación de las grandes confederaciones nacionales en relación muy estrecha con los partidos obreros, pero también de la burocratización sindical. (Weber)⁶

3. El sindicalismo del capitalismo tardío⁷. Consolidación de las grandes empresas del taylorismo fordismo⁸ con sus consecuencias en la intensificación del trabajo. La extensión del trabajador taylorizado especializado o no, rutinizado y estandarizado en una máquina. Las fábricas crecen en volumen y se burocratizan. Los sindicatos se especializan en la contratación colectiva. Orienta su lucha a elevar los niveles de vida del trabajador/a, a través de modificación del orden social. Los sindicatos tienen alta influencia en la política económica y social de los Estados.
4. Reestructuración estatal y crisis del sindicalismo. A partir de la década de los ochenta por el surgimiento del neoliberalismo el sindicalismo institucionalizado de negociación colectiva o corporativa, así como las reminiscencias de la revolución entran en crisis.
5. Globalización del sindicalismo. Con la creación de la Confederación Internacional Sindical C.S.I. se responde a la globalización del capital y la deslocalización de la empresa. En América Latina se configura la Plataforma Laboral de las Américas como materialización de la globalización de los derechos. Esto plantea repensar al sindicalismo desde una estructura global, y por ende, su reconstrucción por rama, reto aún por construir.

La crisis del sindicalismo, la pregunta por sus principios

El sindicato es una institución de carácter político por eso su efectividad depende de la acción política⁹. Por tal razón, su mayor contribución social está en el campo del desarrollo institu-

cional y la cimentación de la democracia. El sindicato constituye valores civiles, ideales y en una visión de sociedad, que una vez reconocidos a través de su lucha civil, se traducen en derechos para los trabajadores y propician entornos de estabilidad, equilibrio y justicia para los miembros de la sociedad. Su capacidad de movilización es valiosa porque constituye la espina dorsal de su influencia política, la cual ha contribuido a los éxitos obtenidos en materia de equidad y de justicia para los trabajadores de todo el mundo.¹⁰

La construcción de sociedades regidas por el Estado de bienestar, así como las políticas públicas de carácter universal, tales como seguridad social, la educación, la salud, la vivienda, el bienestar y la recreación, adquieren el carácter de derechos, como expresiones de las conquistas sindicales, que al ser extendidas al conjunto de la sociedad, se han convertido en el legado más importantes del sindicalismo a la sociedad. En efecto, con la transformación del Estado de derecho al Estado social, la política social sectorial, en este caso de los sindicatos, se ha transformado en política social universal, es decir, se expresan como derechos ciudadanos que se traducen en políticas públicas.

A la eliminación de estas conquistas del sindicalismo mundial apunta el enfoque neoliberal: la reducción del Estado, la flexibilización laboral, la búsqueda de la desaparición de sindicatos, la privatización, que es la vinculación de los derechos al mercado, y la suplantación de la política por el discurso tecnológico.

Al colocar la especulación como el fundamento del desarrollo y la riqueza, el trabajo deja de ser el factor constitutivo de estos tal y como fue formulados a partir de las décadas de los cincuenta del siglo pasado. Preguntar hoy por el sindicalismo es de nuevo preguntarse por sus principios constitutivos, en una nueva etapa histórica. Es preguntar por la validez de la democracia como forma de vida y de construcción del orden social. Pregunta que tiene una significación especial cuando se hace desde el campo docente, porque involucra el significado del hacer pedagógico y sentido de la escuela.

La década de los ochenta fue el punto de inflexión en el desarrollo de América Latina. Para resolver la crisis de la deuda se efectuaron cambios en el modelo económico, se redujo el papel del Estado, y esto afectó su relación con los sindicatos, el Estado ya no media la relación trabajo capital; se inicia el proceso de reestructuración productiva y del mercado de trabajo, hacia la flexibilización. Como efecto de estas medidas el sindicalismo altas tasas de desempleo y subempleo que condicionan su acción; se dificulta con la reestructuración de la fuerza laboral y los cambios profundos en la organización del trabajo, así como el incremento del trabajador vinculado a la economía informal. Situación que en Colombia se agrava durante el Gobierno de Uribe, quien asumió la especulación financiera como palanca del desarrollo del País, y optó la flexibilización laboral como política de Estado para atraer el capital.

En este punto es necesario recordar lo que todas y todos saben, pero usualmente olvidan:

“El trabajo ocupa un lugar fundamental en nuestras vidas: nos da un sentido de propósito e identidad, y nos permite obtener ingresos para satisfacer nuestras necesidades materiales. El trabajo es uno de los principales mecanismos que usamos para relacionarnos con los demás.

Se trata a la vez de una responsabilidad individual y de una actividad social, que a menudo requiere la colaboración en el seno de un equipo. Puede ser fuente de dignidad y de satisfacción. Pero también puede ser fuente de explotación y frustración. Para las familias y las comunidades, el hecho de disponer de un trabajo decente es un elemento fundamental para la estabilidad y el progreso social.

El mundo del trabajo presenta una enorme diversidad. Pero uno de los elementos que se repite en la experiencia de los hombres y mujeres de todo el mundo es

la simple realidad del trabajo para vivir. Una de las primeras preguntas que formulamos para informarnos cuando nos encontramos con un extraño es «¿a qué te dedicas?». Supone un punto de referencia compartido que nos permite conocernos unos a otros.”¹¹

En síntesis. En las sociedades contemporáneas, el trabajo es la condición básica para acceder y ejercer plenamente los derechos y los deberes. El desempleo significa la negación de sus derechos. Ser trabajador/a significa actuar como ciudadana/o ejerciendo plenamente sus derechos y sus deberes. El concepto de ciudadanía designa la situación de pertenencia de las y los individuos a una comunidad política. Se llama ciudadana/o, al miembro de una comunidad política que es reconocido como tal por la misma. En consecuencia, ciudadanía es una relación que tiene una doble función: del ciudadano/a a la sociedad, y de esta con aquel/lla.

La existencia de los derechos dependen de la exigibilidad tanto individual como social; la experiencia histórica ha mostrado que para lograr esto último, se requiere de mecanismos de exigibilidad y un sujeto social que se haga cargo de su exigibilidad. “No puede haber avance de la justicia sin una exigibilidad social. En este sentido, los procesos sociales, son ante todo, procesos políticos definidos en un momento históricos determinados de naturaleza evolutiva.”¹²

Es esta tensión entre derechos y deberes se construyen sus principios el sindicalismo y los sindicatos. El sindicato como organización está dispuesto a proteger la autonomía de sus miembros reconociéndoles sus derechos, porque no les considera vasallos o súbditos; se propone hacerlos/as partícipes de los bienes sociales indispensables para llevar adelante una vida digna; de aquellos bienes tan básicos para una vida humana que no pueden quedar al libre juego del mercado¹³. Estos principios son la condición de participación del y la afiliada, en las decisiones que la afectan y realización individual de la solidaridad, la responsabilidad y la justicia.

Los sindicatos son organizaciones democráticas porque sus afiliados expresan una pluralidad de concepciones políticas, culturales, religiosas, compatibles con los principios constitucionales democráticos, por eso capaces de lograr consensos cívicos, que hace efectiva la existencia de una cultura democrática en su interior, fomenta su identidad y autonomía; da sostenibilidad y coherencia a su accionar; permite la comprensión permanente del impacto y visibilidad social de sus propuestas, de manera que institucionalmente, pueda efectuar análisis y diagnóstico en perspectiva estratégica, orientado a la construcción de alianzas, fortalecimiento y promoción de liderazgos, renovación y transformación de sus plataformas de acción sindical, capacidad de responder conceptual y técnicamente las demandas de sus afiliados/as, capacidad de negociación. Pero además, el consenso facilita la gestión, administración y control de sus recursos y promoción permanente de sus afiliados.

Los principios del sindicalismo son morales¹¹ y políticos. Solidaridad, transparencia, compromiso, responsabilidad, lealtad en el cumplimiento de la defensa de los intereses de los/as trabajadoras, constituyen las bases del obrar de las/os sindicalistas, valores que tienen principios políticos, de legalidad, cumplimiento de la ley, equidad, justicia social, la participación política, la formación político sindical, la paz y la cohesión social.

El carácter plural de los sindicatos nace de la diversidad conceptual, política, cultural, religiosa, sexual, etc., de los afiliados/as. La organización sindical respeta la diversidad y opera alrededor de los asuntos, intereses y derechos que le son comunes: estabilidad en el empleo, salario profesional, condiciones de salubridad en el trabajo, formación, capacitación de los afiliados/as. No permite homogenizar el pensamiento ideológico de los trabajadores/as, esto corresponde a los partidos. El sindicato al caer en este error, corre el riesgo de perder el respaldo de los/as afiliados/as, aislarse socialmente y colocarse en el terreno de la marginalidad social.



El sindicato no tiene al frente de su acción una concepción ideológica, debe construir para la orientación de su actuar, una política de identidad de gremio, de trabajador/a. Es la política y no la ideología la que le permite a las organizaciones sindicales actuar en la arena política: construir alianzas, pactar acuerdos, con partidos, empresarios, los gobiernos, y mantener su autonomía.

Los sindicatos deben defender y mantener su independencia. No ser muletillas de los partidos políticos, sean de derecha, centro o izquierda, tampoco de las iglesias y los empresarios. Esto conlleva a tener que erradicar de su interior la malsana tesis tan en boga en el siglo pasado: el sindicato es y debe ser la correa de transmisión entre el partido y las masas. Esta posición, ligada a la pluralidad, son los principios que le proporcionan las herramientas necesarias para que pueda construir alianzas con partidos, gobiernos, pequeños y medianos propietarios, sectores sociales, intelectuales y académicos, en el camino de organizar frentes amplios, que alrededor de intereses políticos, económicos, sociales, ambientales, comunes, genere condiciones para construir socialmente transformaciones profundas en la sociedad, o al interior de las empresas. Estas alianzas, el

sindicato debe organizarlas en pie de igualdad con sus aliados. La autonomía le permite a los sindicatos no aceptar la existencia de supuestas vanguardias de cualquier tipo. En conclusión, los principios del sindicato son: autonomía, democracia, pluralidad, transparencia en el manejo de los recursos, solidaridad, compromiso, responsabilidad, lealtad en el cumplimiento de la defensa de los intereses de los y las trabajadoras.

Objetivos del Sindicalismo Colombiano

El Tercer Congreso de la CUT se definió que:

“El sindicalismo colombiano está llamado a jugar un papel dinámico con el resto de la sociedad. El sindicalismo debe actuar en el contexto de la sociedad para que con las organizaciones sociales y políticas podamos desarrollar acciones positivas en beneficio de todos. Para ello debemos abandonar el criterio vanguardista, ese sindicalismo con un mesianismo obrerista, que caracterizó durante muchas décadas al sindicalismo.”

“Nuestro objetivo ya no puede ser meternos en los sindicatos para colocarlos al servicio de una ideología o al servicio de un partido, sino de responder al desafío de cómo con los sindicatos fortalecemos la sociedad civil, cómo impulsamos a los ciudadanos para que se organicen y participen del Estado” (...). Lograr un sindicalismo que piense en el país, que se planee el problema de los trabajadores y las trabajadoras como ciudadanos y tenga entre sus principales problemas que tienen que ver con la igualdad de oportunidades y de trato como elementos prácticos de su accionar. Es construir un sindicalismo para el año 2000”¹²

En su declaración política, el V Congreso de la CUT afirma:

4. Los trabajadores y los sectores populares continuamos siendo el blanco favorito de las políticas neoliberales; todas las reformas apuntan a favorecer a grandes empresarios y transnacionales. El TLC, el saqueo colonialista de nuestros recursos naturales, la nueva reforma tributaria, el recorte a las transferencias, las privatizaciones como la de Ecopetrol, Adpostal, electrificadoras, la liquidación del ISS y la red pública hospitalaria, y los anuncios de nuevas reformas laborales y pensionales, y de la eliminación de las rentas parafiscales que financian el SENA, el ICBF y las Cajas, y en fin toda la agenda legislativa, tienen como meta desmontar las funciones sociales y del control del Estado, ahondar en el empobrecimiento de las clases trabajadoras y seguir concentrando la riqueza en un puñado de potentados.

El desconocimiento de los derechos de asociación sindical, de contratación colectiva, y de huelga amenazan con desaparecer al movimiento sindical; por lo

tanto, para los trabajadores es urgente adelantar la más ambiciosa labor de denuncia y movilización por recobrar estos elementales derechos, acciones en la que debemos ganar el respaldo de todos los demócratas y progresistas de Colombia y la solidaridad internacional.

7. Continuaremos realizando todos los esfuerzos necesarios con las bancadas de oposición a Uribe, el Comando Nacional Unitario, la Gran Coalición Democrática y otros sectores, a fin de continuar denunciando y reclamando ante la OIT y su representación permanente en Colombia, hasta ahora obstaculizada por el Gobierno, con el propósito de avanzar en la defensa de las libertades sindicales, los derechos humanos y la lucha contra la impunidad, redundando en el fortalecimiento del movimiento sindical colombiano.

Como CUT reivindicamos el derecho a la vida, al pleno ejercicio de libertades políticas sindicales y ciudadanas de los trabajadores y sectores populares y como tal condenamos la ofensiva contra los derechos humanos por parte del gobierno.

8. La CUT recurrirá a la movilización como forma principal de lucha y practicará la más amplia unidad de acción con las organizaciones sociales y políticas, encaminados a fortalecer y presionar la solución de los conflictos mediante la negociación y la concertación.

La eficacia de la negociación depende en gran parte del ambiente democrático que se viva en la sociedad. Por ello la CUT promueve la ampliación y profundización de la democracia política en el país, de tal manera que sea posible el ejercicio efectivo de las libertades sindicales y la protesta y la movilización no sean criminalizadas ni

obstaculizadas por el Estado y el empresariado.

La CUT rechaza frontalmente al autoritarismo y la represión estatal, la subordinación a poderes extranjeros y la permanencia de instituciones que reproducen la injusticia social.

9. La CUT se propone la búsqueda de las transformaciones sociales por métodos civilistas y democráticos.

Repudiamos todas las formas de terror y del terrorismo del estado, en particular el atentado personal, el secuestro, la extorsión, las acciones armadas contra la población civil, que de ningún modo son formas legítimas de las luchas de los pueblos, por lo que condenamos todo acto de esta naturaleza. En el contexto de la dominación imperial nos oponemos al concepto a la “lucha antiterrorista” que los gobiernos norteamericano y colombiano utilizan como pretexto para recurrir a métodos absolutistas y perseguir las expresiones de lucha popular que se oponen a la política imperante.

(...) La agenda política de la CUT se construya sobre los siguientes ejes:

- Defensa de la Democracia y la soberanía: A la concepción y práctica “del Estado comunitario” debe anteponerse una defensa clara y sin vacilaciones de la democracia y la soberanía y luchar para hacer realidad el Estado social y democrático de Derecho.
- Acento en las luchas sociales contra el neoliberalismo, para lo cual, la CUT promoverá sus propuestas de plan de desarrollo alternativo que van dirigidas a un cambio del modelo de desarrollo que construya la justicia y la equidad social en el país.
- Superar el conflicto armado: La CUT continuará realizando esfuer-

zos y promoviendo propuestas hacia una solución política negociada al conflicto y el logro de acuerdos humanitarios.

La CUT refirma su condena a la ley de Justicia y Paz que consagra la impunidad y no materializa los principios de verdad, justicia y reparación.

Ampliar la participación política en procura de gobiernos democráticos territoriales: Nuestra sociedad puede encontrar su futuro y lograrlo, promoviendo una mayor presencia de los trabajadores en la vida política del país y en particular en esta coyuntura será decisivo conquistar gobiernos territoriales. Con la participación de los trabajadores se puede resistir y construir alternativas políticas democráticas para nuestro país

Estos dos congresos marcan los objetivos del sindicalismo colombiano. Ello exige al sindicalismo avanzar en su proceso de reconstrucción organizativa e ideológica para garantizar la renovación de sus plataformas y estilos de acción en tiempos de Globalización.

Colombia al igual que los países latinoamericanos y del Caribe, afronta la disyuntiva histórica: reinstalarse en el sistema internacional bajo la forma de sociedades modernizadas autónomas dentro de la interdependencia mundial, y articuladas en una región económica solidaria, o ser reinstalados como países dependientes.

Los cambios del sindicalismo expresa, que ante la crisis producida por el neoliberalismo al conjunto de la sociedad, la lucha sindical obliga ir más allá del ámbito de la negociación colectiva; es decir, más allá de la natural preocupación por los niveles de salario y el bienestar, porque la defensa de sus interés es fundamental para asegurar un auténtico desarrollo humano (no sólo económico), en cuanto que el trabajo constituye una dimensión fundamental de la existencia del ser humano como especie.

Dos temas enriquecen la agenda del sindica-

lismo colombiano: (1) La urgente respuesta sindical a la creciente informalidad laboral, así como, (2) la urgencia de la unidad del movimiento sindical que trasciende lo nacional, para situarse en la perspectiva regional e internacional, realidad que le exige ampliar su ámbito de acción porque se vive y se trabaja en un mundo de economías globalizadas, en cuyo escenario el capital mantiene una gran capacidad de movilidad.

El sindicalismo tiene la enorme tarea de comprometerse con Colombia en fortalecer el proceso de superar la crisis de legitimidad del Estado, el núcleo de la violencia y la creciente exclusión social, presentes en toda su vida como Nación. Su compromiso en participar activamente por los derechos consagrados en la Constitución, fortalecer el Estado social de derecho. Esto implica un trabajo sindical permanente por la vigencia y defensa de la democracia política, social, económica y cultural: la defensa de las libertades individuales, como la libertad de expresión, de movilidad, sufragio, derecho a la integridad personas, no torturas, no desplazamiento ni desapariciones forzadas, respeto integral a la vida, libertad de empresa e información. Libertad, de cátedra, libertad religiosa, etc.

Pero la defensa de las libertades individuales solo es posible si se garantizan la vigencia plena de las libertades sociales. Luchar por la vigencia de la libertad de organización para la defensa de los derechos y garantías colectivas. La defensa, promoción de los derechos humanos, la vigencia del Derecho Internacional Humanitario, los derechos económicos, sociales y culturales.

La existencia de auténticas democracias, son la garantía para la vigencia plena de los derechos individuales. La existencia de Estado fuertes, esto es legítimos, son posible porque son capaces, de garantizar los derechos y su restitución cuando son violados. La existencia de la oposición política y la realidad de ser la alternación del ejercicio democrático del poder.

En materia económica, los sindicatos deben trabajar por la democratización de la propiedad, la redistribución de la riqueza, la democratización del mercado y la banca, que permita al separar el crédito de la especulación, abaratar el crédito para fortalecer la micro y pequeña empresa, con lo cual se garantiza vincular de nuevo, la producción como fundamento de la riqueza. La condición básica para que una sociedad alcance su desarrollo, es decir crear riqueza, es la eliminación de las principales fuentes de privación de la libertad: la pobreza, la tiranía, el analfabetismo, la falta de oportunidades económicas, el abandono, la carencia de los servicios públicos.¹³

La utilidad de la riqueza reside en la materialización de las libertades, porque hace viable la capacidad de hacer cosas, y si esta capacidad es extendida al conjunto de la sociedad, se realiza el aumento de la libertad porque se incrementa la capacidad del individuo para ayudarse así mismo, promoviendo sus derechos y con ello, influir positivamente en la sociedad, y este es, el fundamento del desarrollo.¹⁴

En consecuencia, hablar de pobreza es comprender que esta “Es una situación compleja de privación relativa en la que, por ausencia de oportunidades, las personas están impedidas para desarrollar sus capacidades y ejercer en forma efectiva sus derechos”¹⁵.

En el terreno social, el Estado colombiano debe asumir su papel de garante de los derechos y responsable de su restitución cuando estos son violados. Por eso, la seguridad social integral existe como acción del Estado y no como actividad especulativa a través del mercado. La seguridad alimentaria se orienta como el derecho a no tener hambre. La salud como derecho, pensión, seguridad laboral, educación, vivienda, recreación, hacen parte integrante de los derechos económicos culturales y sociales.

La preocupación existente por definir los objetivos del sindicalismo colombiano, exige debe cambiar, por eso hoy vive su etapa de transición. Abordar sus objetivos obliga que la



estructura de su organización, para un funcionamiento participativo de sus afiliados, debe transformar las estructuras verticales existentes hoy, para crear estructuras descentralizadas que las haga más horizontales, más cercana a sus afiliados y afiliadas.

Para la democratización de sus estructuras se hace necesario colocar a los sindicatos en la posibilidad de acceder a las modernas tecnologías de la información y la comunicación, para que la información a los afiliados y la retroalimentación a la dirección por parte de los/as afiliados/as, sea posible.

La creación de equipos de asesores e investigadores de perfil académico profesional, comprendidos como equipos de trabajo que garanticen a los ejecutivos y en general a los/as afiliadas soportes académico – político, frente a la coyuntura. Los sindicatos tienen que producir teoría.

La capacitación político sindical permanente capaz de dotar de las herramientas conceptuales necesarias para enfrentar estratégicamente la coyuntura se constituye en un objetivo de realización inmediata.

Las Centrales deben dejar, como una forma real de su democratización, de ser organizaciones de sindicatos o federaciones, para convertirse en Centrales de Trabajadores, donde los sindicatos son formas organizativas que resultan de la afiliación de los trabajadores/as a la Central. La afiliación al sindicato debe obedecer a la especialización, saber o conocimiento de cada uno de ellos. Solo así, existirá la posibilidad real de construir sindicatos de rama. Esto implica poner a depender la afiliación al saber y especialización del trabajador y la trabajadora antes que del contrato de trabajo, hoy casi desaparecido por el efecto de la flexibilización laboral.

Los sindicatos deben hoy, abandonar el carácter corporativista que han tenido, para pasar a preocuparse por temas globales, esto es de interés de la sociedad local, regional, nacional y mundial: la defensa del medio ambiente, la seguridad alimentaria, la lucha hacia la prevención del VIH al interior de la fábrica y el ámbito de trabajo, democratización de la globalización para sustraérsela al capitalismo global transnacional, luchar por la democratización de los organismos multilaterales (ONU, FMI, BM, OMC, OMS...). Y esta no es una tarea exclusiva de la Confederación Sindical Interna-

cional. Es también una tarea del sindicalismo colombiano.

Si bien la participación del sindicalismo latinoamericano en el diseño de la nueva central sindical mundial, que se creó a fines de 2006, fue más bien marginal. Esto era en gran medida un reflejo de su debilidad, en parte consecuencia del impacto de más de una década de políticas neoliberales. Pero la fundación de la nueva central abrió también un fuerte debate sobre el futuro del sindicalismo en la región, en un contexto favorable debido a la presencia de gobiernos progresistas en muchos países. La fundación de una central para las Américas en marzo de 2008 es una oportunidad para impulsar una renovación sindical y rediseñar la arquitectura sindical nacional y de la región. Para avanzar en esa dirección, la nueva central regional necesita crear fuertes vínculos con otros actores sindicales que actúan en campos específicos y buscar agendas comunes con los gobiernos progresistas.

La Plataforma (PLA) fue escrita para subrayar la unidad sindical frente al Área de libre Comercio de las Américas (ALCA) y para fortalecer la presencia sindical en los procesos de cambio político en clave nacionalista y neo desarrollista que se viven en la región.

DIÁLOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN

El abandono de prácticas contestatarias, para pasar a convertirse en un sindicalismo propositivo, esto es dialogante, es un deber y una obligación para el sindicalismo. El diálogo social debe ser una táctica, pero a la vez una estrategia para el sindicalismo. Debe convertirse en la práctica permanente, no solo para la solución de los problemas propios de los trabajadores y trabajadoras, porque es la ocasión de aportarle propuestas hacia la solución de los problemas agobiantes del país y la sociedad. Debe entender que los problemas no pueden resolverse contra los sindicatos sino con los sindicatos, no contra los trabajadores, sino con ellos.

Un sindicalismo alternativo y propositivo es el que se necesita en la actual coyuntura. El

diálogo social y la concertación no implica el abandono de instrumentos como la huelga, la movilización y la lucha callejera pero civilista, estos siguen siendo mecanismos válidos, pero deben ser los últimos y no los primeros, como suele ocurrir.

CRECIMIENTO SINDICAL

Una de las tareas, la más inmediata, para el sindicalismo, está en adoptar acciones dirigidas a incrementar el número de afiliados. Mientras la debilidad numérica del sindicalismo siga siendo tan raquítica. Si no se supera la debilidad actual, el modelo económico, a través de los gobiernos, seguirán arrebatando derechos y condiciones de trabajo decente para todos los trabajadores y todas las trabajadoras.

¿Y del sindicato docente qué?

A diferencia de la actividad laboral vinculada a la manufactura o los servicios, la actividad laboral docente, no produce rentabilidad, ni se agota en el momento de la prestación del servicio. El intento neoliberal de darle un carácter productivo a la educación, choca con el hecho mismo del fin de la educación, que se comprende en la contradictoria construcción de futuro en el presente.

La historia de FECODE enseña que la “pedagogía como disciplina de la educación y la enseñanza” constituye la “autonomía intelectual y profesional como trabajadores de la cultura” condición que le permite a los y las docente ejercer su “derecho a ser sujetos de política educativa y protagonistas principales de las reformas educativas” y por ende defensor, promotor del “fortalecimiento y cualificación de la educación pública, condición que lo habilita a “participar en la reforma integral de la educación y a enseñanza; la incorporación de la innovación e investigación pedagógica y educativa como componentes del ejercicio profesional”¹⁶



La educación son sus maestros y maestras. Sin docentes de calidad no es posible una educación escolar de calidad. La verdadera reforma educativa, sobre todo en el ámbito curricular y pedagógico, que es el que finalmente importa, y este se juega en el terreno docente, es la tarea que asume FECODE hoy: El Estatuto Docente Único para la dignificación de la Profesión Docente.

“Ahorrar” en docentes ha tenido un costo muy alto para los sistemas escolares, para los alumnos para los docentes, y para las propias reformas educativas, que han encontrado no sólo resistencia sino imposibilidad objetiva de implementar mucho de lo propuesto, llegar a la escuela y al aula, y lograr su cometido.

¹Del Preámbulo y Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT. Recordar que la OIT se crea en 1919, la Declaración de Filadelfia, incorporada a la Constitución, que constituye aún una Carta de los propósitos y objetivos de la OIT. En 1946, la OIT se convirtió en una agencia especializada de la recién creada Organización de las Naciones Unidas. En 1948, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio 87 la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

²Véase, Manifiesto del Partido Comunista, principalmente el acápite II Proletarios y Comunistas.

³Véase. Enrique de la Garza Toledo en docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/.../sindicatos.pdf -

⁴Ídem

⁵Método de organización industrial que busca desarrollar el mayor potencial productivo de la fábrica a partir de la mayor destreza del obrero, la especialización y conocimiento técnico articulado con mayor control del tiempo en la producción

⁶Según Weber, la medida que crece una organización, esta se hace compleja. Requiere que esta tenga un diseño de funcionamiento racional, normas que la regulen, formas de comunicación, división del trabajo, administración de todos sus recursos, planeación, etc.

⁷Es el comprendido a partir de los años 50 del siglo XX

⁸Producción orientada a la ampliación del mercado. La producción en cadena garantiza producir más en menor tiempo y a menor precio.

⁹No confundir política con partido. Política hace mención al orden de la sociedad. Partido tiene un sentido particular. Es una agremiación de personas que comparten una misma ideología y tienen la voluntad de hacerla realidad.

¹⁰Véase. Declaración Universal de los Derechos Humanos, principalmente los artículos 23, 25. Así mismo: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP). Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Declaración Americana). Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación

¹¹Véase. Manuel García Pelayo. Transformaciones del Estado Contemporáneo. Alianza Editorial Universidad Madrid 1980 páginas 19 y siguientes

¹²Juan Somavia, Director OIT . CAMBIOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO Ginebra 2006

⁹Maribel Wolf (ed.) Las exigencias de la sociedad civil. La responsabilidad del Estado(DESC) Icaria Editorial, Barcelona 2004

¹³Véase. Adela Cortina, Ciudadanos como protagonistas

¹⁴Moral se constituye en la pregunta: “como ser humano qué debo hacer” un hacer que este a la altura humana y no reducible un interés particular por muy altruista que se pretenda mostrar.

¹⁵Orlando Obregón. Necesitamos un sindicalismo fuerte y democrático. Informe III Congreso CUT

¹⁶Ver. Sen, Amartya, Desarrollo y Libertad, Primera Edición, Barcelona España, Editorial Planeta, Mayo de 2000.

¹⁷Sen, Amartya, Desarrollo y Libertad, Primera Edición, Barcelona España, Editorial Planeta, Mayo de 2000.

¹⁸Corredor, Consuelo. La política social de Bogotá D.C. Lucha contra la pobreza y la exclusión, Seminario Internacional Crecimiento, equidad y ciudadanía. Departamento Administrativo de Bienestar Social Bogotá, septiembre 20 de 2005.

¹⁹Cfr. Abel Rodríguez. El Movimiento Pedagógico: Un encuentro de los maestros con la Pedagogía, en Veinte años del Movimiento Pedagógico. Cooperativa Editorial Magisterio 2005, página 49 y ss.



Estructura del Movimiento Sindical

.....
Max Correa

Confederación Sindical Internacional (CSI)



La CSI representa a 176 millones de trabajadoras y trabajadores en 156 países y territorios, y cuenta con 312 organizaciones afiliadas nacionales.

La Confederación Sindical Internacional (CSI) es la principal organización sindical internacional que representa los intereses de los trabajadores y trabajadoras del mundo. Cuenta con 312 organizaciones afiliadas en 156 países y territorios, sumando una membresía total de 176 millones de trabajadores. La CSI fue fundada en el Congreso que se llevó a cabo en Viena, Austria, del 1 al 3 de noviembre de 2006. Reúne a las antiguas afiliadas de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), además de otras organizaciones sindicales que no estaban afiliadas a nin-

guna internacional. El 31 de octubre de 2006, la CIOSL y la CMT procedieron a su propia disolución, con el fin de posibilitar la creación de la CSI.

El cometido fundamental de la CSI es promover y defender los derechos e intereses de los trabajadores mediante la cooperación internacional entre sindicatos, realizar campañas mundiales y abogar por ellos ante las principales instituciones mundiales. El programa adoptado en el congreso fundador de la CSI estipula el marco político general de la Confederación. Entre sus principales ámbitos de actividad se cuentan:

- Derechos humanos y sindicales
- Economía, sociedad y lugares de trabajo
- Igualdad y lucha contra la discriminación
- Solidaridad internacional.

La CSI defiende los principios de democracia e independencia sindical, según estipulan sus Estatutos. Está regida por congresos mundiales que se llevan a cabo cada cuatro años, un Consejo General y un Buró Ejecutivo. El principal responsable de la organización es su Secretaria General, Sharan Burrow, junto con el Secretario General Adjunto, Jaap Wienen.

Las organizaciones regionales de la CSI son la Organización Regional Asia-Pacífico (CSI-AP), la Organización Regional africana (CSI-AF) y la organización regional de las Américas (CSA). Asimismo, la CSI coopera estrechamente con la Confederación Europea de Sindicatos, incluido a través del Consejo Regional Paneuropeo, creado en marzo de 2007.

La CSI mantiene estrechas relaciones con las Federaciones Sindicales Internacionales y con la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE (TUAC-CSC), y trabajan juntas en el seno del Consejo Global Unions.

La CSI trabaja mucho con la Organización Internacional del Trabajo. Mantiene también contactos con otros organismos especializados de las Naciones Unidas.

Departamentos CSI

Campañas y Comunicaciones

El Departamento de Campañas y Comunicaciones se encarga del trabajo mediático de la CSI, de su sitio web y de otras comunicaciones que mantiene con las afiliadas y el público. También gestiona la producción vídeo de la CSI, los “nuevos medios”, los gráficos y, en colaboración con otros departamentos, la edición y la producción de las publicaciones de la CSI.

El departamento dirige asimismo las actividades de campaña y movilización de la CSI, entre ellas las campañas sobre cuestiones preocupantes concretas así como las acciones de campaña sobre países y empleadores que violan los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

El Programa de Juventud de la CSI también lo lleva el Departamento de Campañas y Comunicaciones.

Igualdad

Actualmente, millones de personas no encuentran trabajo o no consiguen ascensos, están mal remuneradas o se las hace objeto de intimidación y acoso debido su sexo, religión, color, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, opinión política, origen social, edad o discapacidad.

El principal objetivo del Departamento de Igualdad de la CSI es procurar que esos millones de personas puedan vivir y trabajar en condiciones de igualdad, dignidad y justicia.

La problemática del género es una realidad universal en el mundo del trabajo y en la sociedad en general. En consecuencia, la CSI debe integrar de manera total y transversal la perspectiva de género en todas sus políticas, actividades y programas de todos los niveles. Por ejemplo, se debe sindicalizar a las mujeres de los sectores donde predominan, trabajan en condiciones precarias y donde los sindicatos están poco representados (trabajo informal, zonas francas de exportación, mano de obra migrante y empleos atípicos...).

La CSI da prioridad a promover el respeto de la diversidad en el trabajo y en la sociedad, como así también a la instauración de medidas adecuadas para luchar contra el racismo y la xenofobia, especialmente en los lugares de trabajo y en el mercado laboral. Con este fin, se realizan campañas contra la discriminación y contra las condiciones de trabajo y de vida desleales y a menudo abusivas en que se encuentran los trabajadores y trabajadoras migrantes y sus familiares en el mundo.

Los trabajadores y trabajadoras jóvenes también constituyen un grupo vulnerable. Ahora bien, ellos son el presente y el futuro del mundo. Reviste una importancia capital el ocuparse eficazmente de sus preocupaciones y de sus expectativas con el fin de lograr que se integren plenamente a los sindicatos.

Política económica y social

Una economía mundializada exige una efectiva gestión mundial. La CSI procura que aumente la cooperación intergubernamental con el fin de hacer que la dimensión social de la mundialización –comprendiendo el trabajo decente y los derechos fundamentales de los trabajadores– se sitúe en el centro de las tomas de decisiones de las principales instituciones mundiales y regionales. Esto abarca al Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional, la Organización

Mundial del Comercio, las Naciones Unidas y sus organismos especializados, sobre todo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con su estructura tripartita y mandato para estipular normas sociales internacionales.

La CSI también trabaja con sus asociados de la Agrupación Global Unions para promover la estipulación de reglas que rijan el comportamiento de las empresas privadas. Procuramos conseguir marcos internacionales para diálogo social y negociación colectiva, como así también sistemas de gestión empresarial en los cuales la dirección sea responsable de la repercusión social de sus actividades mercantiles.

Esto exige combinar las campañas y la movilización con labores de defensa y de presión a fin de que las políticas de esas instituciones y empresas respalden la consecución de trabajo decente para todos, en lugar de socavar dicha meta.

Esto comprende acciones con respecto a:

- Comercio, inversiones y normas laborales
- Salud y seguridad en el trabajo y prácticas relativas a desarrollo sostenible
- Gestión mundial
- Las responsabilidades sociales de las empresas, incluyendo el diálogo social
- Protección social y relaciones de empleo legalmente sólidas
- Sindicalización
- Lucha contra el VIH y el SIDA
- Lucha contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso

En la labor que desarrolla la CSI se presta gran atención a conseguir el respeto pleno y universal de los derechos fundamentales de los trabajadores estipulados por la OIT. Estos garantizan el derecho de afiliarse a un sindicato, de efectuar negociaciones colectivas, de gozar de protección contra la discriminación y la erradicación del trabajo infantil y del trabajo forzoso.

Derechos humanos y sindicales

Junto con sus afiliadas, sus organizaciones

regionales, las Federaciones Sindicales Internacionales y diversas organizaciones no gubernamentales, la CSI lleva a cabo una acción constante en pro del respeto universal de los derechos sindicales, según garantizados en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La CSI defiende a los sindicalistas dondequiera que se violen sus derechos humanos como consecuencia de sus actividades sindicales. También toma medidas contra otras violaciones de los derechos sindicales y de los derechos humanos, especialmente cuando dichas violaciones afectan a los trabajadores y trabajadoras.

La labor de la CSI comprende investigación y documentación de las leyes y prácticas laborales nacionales, acciones sindicales internacionales solidarias para brindar respaldo a las personas cuyos derechos son avasallados, difusión de las violaciones de derechos con el fin de ejercer presión sobre los responsables de las mismas, presión sobre los gobiernos y empleadores que violan los derechos de los trabajadores y presentación de los casos ante los mecanismos judiciales internacionales de la OIT y también de organismos de las Naciones Unidas defensores de los derechos humanos.

Otras organizaciones sindicales y sindicatos por fuera de la CSI

Federación Sindical Mundial (FSM)



Federación Sindical Mundial

La Federación Sindical Mundial (FSM) es una federación internacional de sindicatos. Fundada el 3 de octubre de 1945 en París. Inicialmente agrupó a todos los sindicatos de Europa, EE.UU. y el resto del mundo de tendencias so-

cialdemócratas y comunistas. Sin embargo debido a tensiones y posiciones divergentes entre sus miembros fundantes, los primeros se separan y forman la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres en 1949 (que fusionada a la CMT desde noviembre de 2006, forma la mayor central sindical mundial, la CSI).

EL MOVIMIENTO OBRERO Y SINDICAL EN EL SIGLO XXI (documento FSM apartes)

Han transcurrido muchos años desde la creación en 1790 del primer Sindicato y del establecimiento en 1864 de la primera Organización Sindical Internacional. El Movimiento Obrero y Sindical ha avanzado extraordinariamente en la obtención de logros e importantes victorias. El asunto más importante resuelto gracias a la aparición de los sindicatos, ha sido el descubrimiento de en aquel entonces joven clase, la Clase Obrera que de inmediato penetró dentro de la vida social, política y sindical de todos los países.

El camino desde 1790 hasta nuestros días, ha sido un camino de dificultades, grandes éxitos, importantes victorias, pero también de debilidades, errores y retrocesos. Dentro de esta rica historia, el papel de la FSM también ha sido significativo. Su creación el 3 de Octubre de 1945 fue una conquista del Movimiento Obrero y Sindical.

Resumen de las actuales prioridades (o tesis) de la Federación Sindical Mundial:

- Para poder expresar las demandas de los trabajadores en la actualidad, el Movimiento Sindical deberá guiarse por los principios de la lucha de clase y orientado hacia ella.
- La Federación Sindical Mundial cree en la independencia de las organizaciones sindicales fuera del marco de los monopolios y de las corporaciones transnacionales. Vivimos en una sociedad dividida en clases, por lo tanto los sindicatos representan a los

trabajadores con sus características contemporáneas: una gran coalición de amplias capas populares. Desde el punto de vista organizativo, los sindicatos deben ser independientes de los partidos políticos, es decir deben funcionar por sí mismos y ser autónomos para responder a las políticas gubernamentales que sean dañinas a las capas populares.

- Existe actualmente un serio inconveniente en los problemas que atañen a las libertades democráticas y sindicales como consecuencia del terror implantado por los patronos y la violencia perpetrada por el Estado.
- La lucha en pos de la democracia y la indetenible actividad sindical, no sólo son constantes sino concretas. En un período de demencia imperialista, la lucha por la paz es para el movimiento de lucha de los trabajadores un objetivo y una tarea primordial.
- La nueva dirigencia de la Federación Sindical Mundial ha evaluado la necesidad de lograr un frente constante contra la burocracia y la élite sindical para volver a ganar en autoridad, confianza y aceptación. La historia nos enseña que los principios de colectividad, crítica, operatividad democrática y competencia, ayudan al movimiento sindical.
- Vivimos en el siglo del conocimiento y la información. Las corporaciones transnacionales tratan de mantener el conocimiento y la especialización, solamente para sus cuadros y dirigentes. Es más imperativa que nunca la necesidad de los trabajadores de tener acceso y derecho al conocimiento, la cultura y la educación. En este contexto, la educación sindicalista, aquella que podría llegar a todos los trabajadores con seminarios, escuelas, grupos e institutos, sería muy útil.
- La Federación Sindical Mundial lucha por mejorar las vidas de los trabajadores, resolver su seguridad económica y sus demandas laborales formadas por sus necesidades dependientes de su entorno y momento.
- La Federación Sindical Mundial lucha

contra el imperialismo cultural encaminado a la distorsión de la historia sin respeto a las tradiciones, ni a la cultura, ni a las particularidades de cada nación tratando, mediante una propaganda parcializada, de imponer en el mundo entero una sociedad al estilo de la estadounidense. Cada nación, cada país, cada organización sindical, tiene su propia historia, sus propias características. La Federación Sindical Mundial respeta y valora estos elementos y exhorta a la juventud a estudiar la cultura y la historia de sus respectivas naciones.

- Un principio fundamental de la Federación Sindical Mundial fue, y es, la promoción de la UNIDAD de todos los trabajadores con independencia de sus ideologías, credos, color, idioma y género.

Global Unions



La Agrupación Global Unions está compuesta por organizaciones sindicales internacionales que trabajan juntas y que pertenecen a la misma “familia sindical”. La Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE (TUAC-CSC) afilian a las centrales sindicales nacionales integradas por sindicatos de diversos sectores. Las once Federaciones Sindicales Internacionales agrupan a los sindicatos nacionales en función del sector u ocupación que cubren.

ICM	Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera
IE	Internacional de la Educación
ICEM	Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas
FIP	Federación Internacional de Periodistas

FITIM	Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas
ITF	Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte
FITTV	Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero
CSI	Confederación Sindical Internacional
UITA	Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines
ISP	Public Services Internacional (PSI)
TUAC	Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE
UNI	Union Network International
AIAE	Alianza Internacional de las Artes y el Espectáculo

Global Unions Americas



Decidida articulación permanente de luchas globales en las Américas.

Para mejorar y ampliar la coordinación de las luchas de los trabajadores de las Américas, representantes de 10 federaciones sindicales internacionales sectoriales y de la CSA decidieron crear el Consejo Global Unions en las Américas (CGU-Am), para, a partir del consenso, avanzar en la concreción de trabajo, crear agendas conjuntas de acciones y campañas temáticas o por países.

La decisión, tomada el 6 de julio en Montevideo, da cuerpo a la experiencia de trabajo conjunto que ya venía realizándose entre las fede-

raciones y la CSA desde algún tiempo atrás. Así, se intensificarán campañas como la que reclama “Trabajo Decente” para todas las trabajadoras y trabajadores, contra la precarización del empleo y la inequidad salarial, apuntando el día 7 de octubre como jornada de movilización regional.

Es una etapa más en un proceso que empezó desde la fundación de la CSA en 2008.

Política educativa CSA

Uno de los ámbitos o temáticas de trabajo de la CSA, que resaltamos es el de la autoreforma sindical, asumiendo como herramienta la Educación y Formación. La política educativa de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas se rige por el Programa de Acción CSA Congreso Fundador y por las decisiones de su Consejo Ejecutivo. El programa de educación es dirigido por la Secretaría de Política Sindical y Educación.

El Papel de la Formación Sindical

La formación sindical es la piedra angular sobre la que descansan los principios, objetivos y la militancia sindical. Por tanto, El Congreso mandata a la CSA para desarrollar un vasto y riguroso proceso de formación sindical en acuerdo y articulación con las organizaciones nacionales, asumiendo cada parte los ámbitos y niveles que les correspondan. Objetivos estratégicos de la formación sindical son: contribuir con la clase a disputar la hegemonía al modelo global neoliberal y colaborar en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales (N. 29 Programa de Acción, CSA).

Visión Integral de la Formación Sindical

La CSA reafirma el enfoque integral de la educación y la formación sindical. La educación es un derecho humano fundamental que se desarrolla durante toda la vida. En ese sentido, ubica la formación sindical junto al derecho a la educación formal y a la formación profesional.

Enfoque sistémico y principios

La formación sindical, desde la CSA como estructura sindical continental y desde un enfoque sistémico se estructurará bajo los siguientes principios:

- **Corresponsabilidad.** Todos y todas somos responsables en la tarea de la formación sindical. A la CSA como estructura continental le corresponde desarrollar sus programas formativos de carácter complementario y de nivel internacional. Las políticas, programas y contenidos se derivan de sus congresos. La corresponsabilidad permite a las organizaciones sindicales poner en práctica la solidaridad y generar mecanismos de cooperación económica, logística y de personal en el campo de la formación sindical.
- **Complementaria.** La CSA como estructura continental desarrolla su formación complementaria sobre aquellos temas comunes de carácter internacional o mundial que se han definido de manera consensuada. En efecto, es complementaria porque la CSA no suple o sustituye a las organizaciones nacionales y regionales en sus responsabilidades educativas.
- **Descentralizada.** Es descentralizada porque las organizaciones sindicales son las responsables de desarrollar los programas formativos en sus niveles básicos, intermedios e inclusive de especialización en algunos temas donde el énfasis lo constituyen contenidos de carácter nacional o sub - regional.
- **Articulada en red.** Es articulada porque las escuelas de formación de carácter nacional, regional, internacional y otras instituciones educativas fraternas están interrelacionadas y coordinadas. En las relaciones se produce un flujo e intercambio de informaciones, aprendizajes y conocimientos. Y en esas interacciones surgen nuevos aprendizajes y nuevos desafíos que se deben ir enfrentando, superando y mejorando.
- **Indelegable.** La formación sindical es una tarea de las organizaciones sindicales

dado que a través de ella los trabajadores reflexionan sobre su identidad como clase trabajadora y construyen su proyecto político. Pensar y definir el ser y el hacer como clase trabajadora solo puede ser definido por aquella organización que defiende sus intereses, a saber la organización sindical. En ese sentido, la formación sindical comparte con la formación obrera y la formación sociolaboral el objeto de estudio, a saber el trabajo, sin embargo, las dos últimas pueden ser desarrolladas por instituciones públicas o privadas. Por lo tanto, la formación sindical es indelegable: no puede ser delegada a otra institución que no sea la propia organización sindical

Internacional de la Educación



Education International
 Internationale de l'Éducation
 Internacional de la Educación
 Bildungsinternationale

Introducción

La Internacional de la Educación representa a más de 30.000.000 de docentes y trabajadores y trabajadoras de la educación.

Contamos con 402 organizaciones miembro en 173 países y territorios. Desde la enseñanza preescolar hasta la universidad.

Al ser una de las 10 Federaciones Sindicales Internacionales, y la única que representa al personal de la educación en todo el mundo, la Internacional de la Educación agrupa a todos los docentes y trabajadores y trabajadoras de la educación estén donde estén.

La Internacional de la Educación protege los derechos de todos los docentes y de los estudiantes a quienes educan.

Contribuimos al desarrollo de organizaciones democráticas para los docentes y demás personal de la educación y fomentamos la solidaridad y la cooperación mutua.

Luchamos contra del racismo y la discriminación en la educación y en la sociedad, favoreciendo las buenas relaciones entre los trabajadores de la educación en todos los países.

La Internacional de la Educación es el portavoz del sector educativo en el mundo.

Objetivos principales de la Internacional de la Educación:

- Proteger los intereses de las asociaciones de docentes y del personal de la educación;
- Fomentar la paz, la democracia, la justicia social, y la igualdad mediante el desarrollo de la educación y a través del uso de la fuerza colectiva de los docentes y trabajadores y trabajadoras de la educación;
- Conseguir y mantener el reconocimiento de los derechos sindicales de los trabajadores en general y de los docentes y trabajadores de la educación en particular;
- Realzar las condiciones de trabajo y de empleo de los docentes y trabajadores y trabajadoras de la educación, y promover su estatus profesional en general a escala internacional;
- Defender la libertad profesional de los docentes y del personal de la educación y el derecho de sus organizaciones a participar en la elaboración y ejecución de las políticas educativas;
- Promover el derecho a la educación para todos los seres humanos en el mundo, sin discriminación, a través del establecimiento y la protección de sistemas educativos e instituciones académicas y culturales abiertos, públicos y debidamente reglamentados, cuyos objetivos principales sean el desarrollo democrático, social, cultural y económico de la sociedad y la preparación de todos los ciudadanos y ciudadanas a participar de forma activa y responsable en la sociedad;
- Obrar para que se creen las condiciones políticas, sociales y económicas necesarias a la consecución del derecho a la educación para todos en el mundo entero ;
- Defender un concepto de la educación orientado hacia la comprensión internacio-

nal y la buena voluntad, la preservación de la paz y la libertad, y el respeto de la dignidad humana;

- Luchar contra todas las formas de racismo o de discriminación en la educación y en la sociedad por motivos de género, estado civil, orientación sexual, edad, religión, opinión política, estatus socioeconómico u origen nacional o étnico;
- Promover la ascensión de la mujer a puestos de liderazgo y su participación en la sociedad ;
- Fomentar la solidaridad y la cooperación entre las organizaciones miembro;
- Propiciar, a través de las organizaciones afiliadas, una mayor colaboración entre los docentes y trabajadores y trabajadoras de la educación en todos los países y a todos los niveles educativos;
- Promover y contribuir al desarrollo de organizaciones de docentes y trabajadores de la educación independientes y democráticas, en particular en aquellos países en los que las condiciones políticas, sociales y económicas u otras impiden el ejercicio de sus derechos humanos y sindicales, la mejora de sus condiciones de trabajo y de empleo y de los servicios educativos;
- Impulsar la unidad entre todos los sindicatos independientes y democráticos del sector de la educación y la cooperación con sindicatos similares en otros sectores, contribuyendo así a potenciar el movimiento sindical internacional.

Estructura

- La Internacional de la Educación se rige por un Congreso Mundial que se reúne cada tres años y al que asisten delegados/as de todas las organizaciones miembro de la IE y observadores provenientes de organizaciones internacionales y organismos intergubernamentales con los que la IE mantiene relaciones estrechas.
- El Congreso Mundial aprueba el programa trienal, las resoluciones relativas al presupuesto y a la política, y elige al Consejo Ejecutivo, que supervisa y ejecuta las políticas y actividades de la IE. El Consejo Ejecutivo se reúne por lo menos una vez

al año a fin de orientar la ejecución de las decisiones tomadas durante el Congreso. La oficina central de la IE está situada en Bruselas, Bélgica. Contamos asimismo con oficinas en África, Asia, América Latina y el Caribe.

- Latinoamérica
- La IE tiene 34 organizaciones afiliadas en 19 países de América Latina. De todas las regiones de la IE, América Latina es la más homogénea en términos lingüísticos. De la misma manera, los problemas a que se enfrentan los sectores de la educación en varios países latinoamericanos presentan características similares, como la frecuente violación de los derechos humanos y sindicales, la discriminación por motivos de género u orientación sexual y la situación educativa que prevalece entre los pueblos indígenas.
- Regiones
La Internacional de la Educación tiene afiliadas en todo el mundo:
 - África
 - Asia y Pacífico
 - Europa
 - América Latina
 - Norteamérica y Caribe

Cada tres años las organizaciones miembro en cada región convocan Conferencias regionales con el objeto de desarrollar las políticas y actividades regionales de la IE.

Membresía de la IE

(Artículo 4 de la Constitución de la IE):

La Internacional de la Educación debe estar compuesta por las organizaciones de maestros y empleados de la educación y la investigación que se adhieren a los principios del sindicalismo independiente y que aspiran a defender la democracia, los derechos humanos y la justicia social en sus respectivas naciones, a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus miembros y al desarrollo de la educación a través de la acción sindical.

Toda organización nacional compuesta mayoritariamente por educadores y empleados de la

educación, tendrá el derecho a solicitar su afiliación y a ser admitida como miembro de la Internacional de la Educación por el Consejo Ejecutivo o el Congreso Mundial, siempre y cuando, el solicitante suscriba los principios y objetivos y, por ende, se comprometa activamente a promocionar los intereses profesionales y sindicales de sus miembros.

¿Como Fortalecer el Sindicalismo?

Por una Respuesta Adecuada a las Exigencias del Momento de Crisis y a los Continuos Embates de las Políticas Neoliberales

Algunas organizaciones de trabajadores funcionan con el mismo modelo de hace décadas mientras que los empresarios han hecho transformaciones en sus empresas y relaciones laborales para adecuarse a los nuevos desafíos socio económicos (IE OCT-2007); mayores niveles de explotación, bajo los lineamientos de la “nueva economía” para países emergentes.

La lógica de las competencias, orienta hoy la dinámica empresarial en el mundo; la productividad y la competitividad es su camino: El gobierno, comprometido obviamente con los intereses empresariales, se preocupa por adecuar el sistema legal, las políticas y el contexto social a las nuevas condiciones del mercado.

Objetivos del mundo empresarial: mejorar la microeconomía, con empresas competitivas, mejorando con ello su entorno comercial y de negocios. Mejorar el desarrollo de los “cluster” como motor de la economía; mentalidad de agrupación, cooperación, complementación en el sector productivo.

La escuela, obviamente es uno de los blancos de esta lógica e interés de mercado actual: Productividad y competitividad hoy, mas que eficiencia, significan producir cosas de mayor valor; se necesita una escuela-empresa competitiva a este nivel de exigencias de la competitividad

empresarial. La invención, la innovación y la creación son exigencias para implementar en los sistemas educativos; la abolición de contextos, la esquizofrenia cultural, incertidumbres, son preconceptos que alimentan los cambios en el modelo educativo.

La obsolescencia inherente, el arte de ver y pensar en corto, auto organización de la sociedad, crecimiento exponencial, el negocio como problema cultural, hacen parte de la nueva base ideológica, con la que la nueva economía impulsa los cambios en educación, empeñada en el desarrollo del pensamiento abstracto y las destrezas, base de las necesidades de la nueva educación dirigida a formar trabajadores del conocimiento. El maestro entonces será el eslabón encargado de guiar procesos para que los niños aprendan, desaprendan y reaprendan, estando así en capacidad y actitud para producir conocimiento e inventiva útil al crecimiento competitivo.

El sindicalismo que tenemos corresponde a la etapa anterior del capitalismo: estado social que reconoce y negocia con sindicatos y fuerte política social.

Colombia hoy por gracia de los últimos gobiernos, no solo soporta la negación de la definición constitucional de Estado Social de Derecho. Impunemente y bajo la figura de “Estado social comunitario de derecho” esperpento de definición -asumida por Uribe y sus amigos en la llamada Declaración de Hatogrande, en enero de 2007- que implementa con cinismo desafiante, un modelo mezquino para los trabajadores, profundamente fincado en la negación de derechos, de libertades sindicales y empobrecimiento de las condiciones laborales.

Los sindicatos de base, las estructuras gremiales, ya no resultan funcionales; el esquema de descentralización de funciones –certificación- que el gobierno implementa paralelo a la recentralización fiscal, o sea, menos recursos a los entes territoriales, deja sin espacios orgánicos a buena parte de los trabajadores, al tiempo que soporta la creciente pauperización laboral. La cobertura organizativa es limitada y, se vuelve



de suyo excluyente para albergar y proteger a las nuevas formas contractuales que oferta el esquema de informalidad laboral.

El modelo denominado “Estado de opinión” con que terminó el gobierno de Álvaro Uribe, reproduce y profundiza este esquema de relaciones

El estado de hoy no negocia, impone condiciones y políticas laborales; dirigidas a recortar derechos y condiciones de vida y trabajo digno a los trabajadores, por lo que tampoco excluye a sectores o gremios: los exiguos beneficios que aun quedaban a sectores como los docentes, son arrebatados y negados cada día, con la desaparición de los regímenes especiales; ello hace mas exigente la asunción de la unidad de los trabajadores, también en le lucha sectorial.

Para mejorar la capacidad de respuesta de los trabajadores del sector de la educación en Colombia, considerando las transformaciones que impactan al sindicalismo: Cambios en la colocación del capital hacia los servicios; cambios tecnológicos y en la comunicación, la transformación del Estado para convertirlo en un Estado “ágil y flexible”; La reestructuración del

sector educación y la comercialización de la educación con segmentación del sector y los cambios en la producción con flexibilización laboral y mayor desempleo, nos llevan a trabajar como prioridad el reposicionamiento del sindicalismo de la educación.

Superada la discusión sobre la vigencia de los sindicatos u organizaciones de los trabajadores, la discusión se centra en como hacer más funcionales a los sindicatos; como transformarlos y fortalecerlos, atendiendo a su naturaleza y esencia.

Sindicatos sindicados en la globalización. De manera sistemática, el neoliberalismo hace aparecer al sindicalismo como escollo para el desarrollo.

Al contrario la discusión debería centrarse en concebir a los sindicatos como organizaciones sociales imprescindibles en las sociedades democráticas. En tanto exista el modo de producción capitalista, las relaciones capital trabajo de él derivadas, empleadores y trabajadores, serán necesarias organizaciones que defiendan sus intereses y promuevan la unidad.

La Via: Unidad de los Trabajadores de la Educación

IE (Internacional de la Educación) ha definido como eje de acción central el fortalecimiento de las estructuras y de la organización de los sindicatos.

En Colombia, como en los demás países de la región, debemos asumir con unidad la lucha contra: la tercerización y los contratos sindicales; indispensables para la competitividad empresarial, pero en contravía de los intereses de los trabajadores, como de los derechos laborales y sindicales.

Contra el mal llamado “sindicalismo participativo” o la experiencia gerencial; contra la economía asistencialista y el clientelismo. La visión alternativa del sindicalismo debe considerar propuestas sobre: Normatividad laboral: libertades sindicales, concepción integral de derechos, los derechos sindicales de asociación, negociación y huelga. Oponer estabilidad laboral y derechos laborales a las nuevas formas de informalización de las relaciones laborales: cooperativas de trabajo asociado, tercerización, etc.

Resistir para transformar: elaborar y proponer políticas alternativas en lo prestacional y salud, Ley del derecho a la educación, nuevo estatuto docente. Asumir en materia de política organizativa: Ningún maestro por fuera de los sindicatos departamentales o distritales y Ningún sindicato por fuera de FECODE.

IMPULSAR LOS CAMBIOS ESTATUTARIOS NECESARIOS PARA COBIJAR A TODOS

LOS TRABAJADORES DE LA DOCENCIA Y DEL SECTOR, ASUMIR Y REGLAMENTAR LA PARTICIPACION DE LAS BASES EN TOMA DE DECISIONES Y GARANTIZAR LA PRESENCIA Y DERECHOS DE MINORIAS: IMPLEMENTAR LAS FORMAS CONSTITUCIONALES DE PARTICIPACION DEMOCRATICA, PARA CONVERTIR LOS SINDICATOS EN ESCUELAS DE DEMOCRACIA.

Los anteriores conceptos, permiten asumir como prioridades del sindicalismo: El fortalecimiento sindical; el reposicionamiento del sindicalismo de servicios y particularmente del de la educación; la institucionalización de la formación sindical; los procesos de reformas o autoreformas; los cambios estructurales y organizativos, así como la unidad sectorial, hacia la concreción del sindicato único del sector educativo.

Referencias

La información sobre las organizaciones sindicales aquí presentada, podrá ampliarse accediendo a las paginas Web de cada entidad que sugerimos a continuación:

www.ituc-csi.org; www.csa-csi.org;
www.wftucentral.org; www.global-unions.org;
www.ei-ie.org

En el disco compacto que acompaña esta cartilla, adjuntamos documentos relacionados con la temática.



Género - Palabras Clave

Ruby Quiñonez - Yasmina Garcia - Jenny Caro - Lucy Leon - Ruby Toro

Iniciamos una nueva etapa de fortalecimiento sindical para maestras y maestros afiliados a la FECODE, pero esta vez en un proyecto que articula los trabajos que se vienen desarrollando desde la Escuela Sindical y la Secretaria de la Mujer, la Niñez, la Juventud y la Familia. Esto nos permite implementar dentro de este proyecto conjunto la perspectiva de género desde el ámbito local, regional y nacional.

Es en la escuela donde la educación actúa como reproductora y también transformadoras de la sociedad y se constituye en el fundamento del proceso de socialización política, lo cual supone cualificación y compromiso por parte de quienes la imparten. Por esta razón consideramos que las maestras y maestros somos formadores primordiales e impulsores de la construcción de la sociedad y la implementación efectiva de una cultura de equidad entre hombres y mujeres.

El sistema educativo ha sido objeto en los últimos años de reflexiones y críticas, que tienen que ver con la pertinencia, la discriminación

que reproduce la falta de democracia real de ésta y la lenta transformación que genera ante la magnitud del problema social, cultural y político por el cual atraviesa nuestro país. En él los cambios se producen muy rápido y la educación no se adapta al mismo ritmo.

Dentro de este problema, nos interesa resaltar que “la no pertinencia de la educación al mundo actual, se puede ubicar en su papel reproductor de estereotipos sexistas en una sociedad que esta transformándose profundamente a este nivel”. Desde una mirada de una Educación con Equidad de Género el desarrollo de la persona entera implica el cuestionamiento a los estereotipos sexistas. Las presiones socio- culturales que generan hombres y mujeres estereotipados, imponen enormes limitaciones a su desarrollo y generan violencias cotidianas que las instituciones educativas de por sí reproducen de modo acrítico e inconsciente.

Es por esto que en el presente documento abordaremos conceptualmente temas fundamentales que contribuyan a interiorizar y generar cambios en nuestro quehacer pedagógico.

1. Palabras Clave

Son tema de profunda preocupación, las transformaciones que en el orden social, económico, laboral, político y en el de las relaciones de género, resultan de los cambios que actualmente se impulsan en la economía mundial y que tiene que ver con la internacionalización de las relaciones de capital y de trabajo, así como con los procesos de apertura y globalización en todos los órdenes. A nivel económico, estos procesos se caracterizan por una red más compleja de intercambios entre países a nivel financiero, productivo, comercial y de comunicaciones.

Las transformaciones de estas relaciones internacionales incluyen la ingerencia del Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial, la Organización Mundial del Comercio y demás compañías transnacionales en las medidas monetaristas y las acciones de cada Estado. Para América Latina, la globalización ha implicado procesos de apertura económica y de ajuste estructural exigidos por estos organismos internacionales, a raíz de la crisis de la deuda externa en la década de los 80, y las dificultades posteriores de integración regional de los mercados al finalizar el siglo XX. En este sentido, los análisis más recientes, señalan la relevancia del género como una categoría analítica, planteando hipótesis novedosas y realistas en las cuales hemos ido avanzando desde diversas formas de organización social.

Los estudios de género cuestionan los enfoques en los cuales las desigualdades entre hombres y mujeres se han tratado como temas separados que deben ser estudiados en el terreno de las políticas sociales y no como un obstáculo para el desarrollo sostenido y el desarrollo humano. Los actuales procesos tropiezan con la división sexual del trabajo, el ingreso, las responsabilidades, lo cual modifica las relaciones de género.

Aún persisten patrones culturales sexistas, discriminatorios, debido al modo como se construyen las identidades de masculinas y femeni-

nas tanto en la familia como en la escuela, dado que no se examinan los diferentes modos en los que la escuela y los maestros participan en este proceso. Los sistemas nacionales de seguimiento y evaluación sobre la calidad de la educación son débiles y a veces no existen o no son apropiados; no se examinan categorías como la equidad, la raza, la clase, que permitan adelantar esfuerzos y tomar medidas adecuadas frente a los resultados de los seguimientos adelantados.

La educación, ha sido considerada como el epicentro de las nuevas formas de construcción de la nación. Es dar cabida a otras propuestas que nacen de otra mirada, de otra forma de pensar la sociedad, la cultura colombiana, y que expresan así el deseo de transformar la realidad nacional. En este sentido el aporte de las mujeres educadoras y desde una perspectiva de género, representa un importante avance en el logro de estrategias de equidad y superación de la desigualdad en el sector y en la formulación, ejecución y seguimiento de las políticas educativas.

El sector educativo en Colombia cuenta con un mayor número de mujeres como fuerza laboral. En este aspecto no ha sido lo suficientemente explorado como una posibilidad real en el avance de la implementación de la perspectiva de género, lo cual luego de eficientes procesos de sensibilización y cualificación pueden convertirse en una herramienta facilitadora de transformación pedagógica, metodológica y cultural. Adelantar estrategias como este proceso de capacitación, convocan a mujeres y hombres a fortalecerse en su incidencia, autonomía y organización que permitirá la construcción colectiva de equidad de género desde el interior de la misma organización y en los efectos que esta acción pueda reflejar en el ejercicio de la profesión. Por esta razón consideramos conveniente iniciar esta parte del módulo con la presentación de algunos conceptos en los cuales debemos tener un consenso en su definición y alcance, para pasar de esta etapa de sensibilización a otros temas que conciernen al género.

- **Sexo:** Son las características anatómicas y fisiológicas diferenciales entre hombres y mujeres basándose en su diferencia sexual.
- **Género:** Se refiere a la diferencias cultural y socialmente construidas e impuestas a hombres y mujeres, las cuales han condicionado los roles y espacios en forma diferenciada y excluyente.
- **Perspectiva de género:** Constituye una categoría de análisis que permite ser evidente las diferencias sociales, biológicas, psicológicas y ambientales en las relaciones entre personas, según el sexo, la edad la etnia, la situación socioeconómica o el rol que desempeñan en la familia y en el grupo social. Así mismo, su aplicación plantea en los procesos y proyectos sociales la necesidad de formular estrategias, acciones y mecanismos orientados al logro de la igualdad y equidad entre las personas.
- **Roles de género:** es el conjunto de asignaciones dadas a hombres y mujeres, las cuales se relacionan con su forma de actuar y de sentir y que corresponden a un ordenamiento social impuesto por la cultura y en cada uno de los ámbitos en que transcurre su vida.
- **Patriarcado:** sistema y organización social en el cual el poder se concentra en los varones, con exclusión de las mujeres, quienes quedan como un “segundo sexo” en los diferentes aspectos de la vida.
- **Acción positiva:** son el mecanismo para corregirla desventaja inicial de las mujeres; implica un paso más allá de la igualdad de oportunidades en cuanto a estrategias de intervención para combatir la discriminación de las mujeres, en la lucha contra la pobreza y en pro del desarrollo.
- **Equidad de género:** se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del trabajo de desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres.
- **Discriminación:** Establecimiento de jerarquías entre grupos sociales que justifican las exclusiones y el trato desigual y denigrante para unos y otros.
- **Machismo:** En el lenguaje cotidiano lo constituyen aquellos actos, físicos o verbales, por medio de los cuales se manifiesta de forma vulgar y poco apropiado el sexismo subyacente a la cultura patriarcal.
- **Sexismo:** Actitudes que favorecen y perpetúan la desigualdad y la jerarquización en el trabajo y que reciben las mujeres basándose en su diferencia sexual.
- **Identidad:** Es el resultado de todos los elementos que hacen a cada ser humano único en el mundo. Remite al auto-reconocimiento y al auto-referenciamiento y está en profunda relación con el género.
- **Androcentrismo:** Proviene del griego Andros (hombre) y define la mirada masculina como centro del universo, como medida de todas las cosas y representación global de toda la humanidad, ocultando otras realidades, entre ellas la de la mujer.
- **Misoginia:** Aversión, odio, prevención, fobia, actitud fanática contra la mujer y lo femenino. Patología psico-social muy extendida. En el fondo es miedo, terror o pánico ante la mujer o lo femenino, conjurado mediante la agresividad.
- **Igualdad de oportunidades:** Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social. Busca



mediante acciones afirmativas superar las desigualdades históricas.

- **Empoderamiento:** Significa sacar a flote el poder que siempre hemos tenido las mujeres pero que ha sido reprimido por el patriarcado. Impulsa el uso de la autonomía para alcanzar al protagonismo de su propia vida; ocupando espacios en los cuales se decide lo importante.

2. Que es el Género

Hablar hoy de problemáticas de género, de enfoques de género, de perspectiva de género, etc., resulta algo cada vez más frecuente tanto entre los movimientos de mujeres o feministas como en algunas ramas de la investigación sociológica. Sin embargo, pese a lo trabajado del concepto en el ámbito de especialistas, comprender claramente qué se quiere decir con género y cuál es su diferencia con sexo, resulta aún difícil para la mayoría de las mujeres y los hombres de nuestro medio. Se hace necesario explicar su contenido y alcances mucho más, esclarecer su importancia para la democratización de las relaciones entre géneros y de toda

la sociedad. Lo más usual es interpretar sexo y género como sinónimos, sobre todo en las culturas como las hispánicas o de origen hispánico, en las cuales, desde el lenguaje – y esto es de por sí importante de tener en cuenta –, el “género” femenino corresponde al sexo femenino, a la hembra, a la mujer, e el “género” masculino al sexo masculino, al macho, al varón. La fuerza de la costumbre hace ver, desde el lenguaje, al género como naturalmente igual al sexo y, con ello también a sus diferentes roles sociales. Sin embargo, diferenciar sexo y género es muy importante tanto para la lucha femenina como para un replanteo serio y consecuente del poder desde la perspectiva de su transformación democrático-popular, que busca la eliminación de las asimetrías sociales sobre la base de la equidad en lo económico, lo político, lo social, lo cultural, entre las clases, las etnias, y las relaciones entre los sexos.

De un modo sintético puede decirse que: “El género es la forma social que adopta cada sexo, toda vez que se le adjudican connotaciones específicas de valores, funciones y normas, o lo que se llama también, no muy felizmente, roles sociales.” No está vinculado a lo biológico, sino a lo cultural, a lo social. Eliminar la

discriminación de género implica poder lograr, primero, que en el conjunto del propio movimiento de mujeres o de las mujeres que estamos activas, tengamos claro que ello está determinando los roles que la sociedad nos dio a varones y mujeres.

La creación histórico-cultural social de estereotipos de género desde la concepción patriarcal machista, sobre la cual se define la identidad (el ser) de cada sexo, hace que las características y diferenciaciones de cada sexo (lo biológico) contengan una alta simetría discriminatoria en perjuicio de las mujeres. Por ejemplo, los estereotipos según los cuales ser mujer se confunden con tener sensibilidad y ternura, con la emoción, la pasividad, la sumisión, la intuición, y con lo irracional subjetivo y misterioso (no explicable racionalmente). Correlativamente, ser hombre se identifica con tener valor, fuerza y poder, y esto con lo racional, con la capacidad para actuar fría y decididamente, etc. Se pueden sumar muchos adjetivos a cada uno, según los países y los momentos histórico-concretos de que se hable, pero lo que trato de resaltar aquí es que estos adjetivos que definen identidades y capacidades de cada sexo, resumen y expresan la base sociocultural de las asimetrías en las relaciones entre los sexos sobre las que se asienta la subordinación jerárquica de la mujer al hombre. Por lo arraigado de estos patrones culturales y de conducta adjudicados a cada sexo, éstos resultan también discriminatorios entre seres humanos de un mismo sexo. Así ocurre, por ejemplo, con lo que se considera belleza tanto en el caso del hombre como en el de la mujer, con la correspondiente ventaja cultural para el hombre porque, como reza un conocido refrán: "es como el oso, cuanto más feo, más hermoso." La mujer, sin embargo, para ser parecida como tal, debe ser bonita, y para ello debe tener determinadas medidas, estatura y color de cabello, y debe estar entre determinada edad. Si sabe cocinar, mejor, pero eso ya no es tan importante actualmente; lo que sí es importante —y casi necesario— es que sea un poco (o muy) tonta. Porque aunque muchos hombres han demostrado poder romper algunos de estos este-

reotipos, sólo en casos excepcionales aceptan convivir- en la intimidad, en el trabajo, en la militancia política, o en la vida religiosa- con una mujer tan inteligente como ellos. Y si es más inteligente, resulta sencillamente insostenible, no solo porque un hombre no lo soporte individualmente, sino porque no puede soportarlo frente a los demás, socialmente.

Conversando sobre estas cuestiones le pregunto a Esther Custo, experimentada trabajadora social: ¿Qué margen le queda en las actuales sociedades a la mujer que no es bella?

No le queda margen, afirma Esther, porque ahora piden tener un metro setenta para poder trabajar... Y ser bonita. Te comento la experiencia de Paula que está buscando trabajo. Es esta: Paula tiene que plantearse el futuro de la adolescente. Es decir, hoy para poder encontrar trabajo, podes tener todo un curriculum, pero tenés que ser bella... Y no bella como en los tiempos anteriores, sino una bella que no piense. Si te preguntan qué pensás de la política, sólo entra aquella que es bella y, además, dice que la política no le interesa para nada, que lo que le interesa es trabajar para poder vestirse, salir...

La belleza es un poder y otro es el de las que no son bellas y se hacen grandes cocineras o algo así. Podés ser fea y hacer unas comidas sensacionales, o ser una persona que hace un trabajo barrial, entonces tenés tus poderes. Bueno, una cocinera linda se hace famosa mucho más rápido que una fea... (Ríe).

El otro poder es el ser alta. Esa es la vida cotidiana. Y por eso es que yo no lucho solamente por ser mujer, quiero un mundo para que la gente mujeres y varones- pueda construir. No me interesa estar luchando contra el hombre para estar en una banca política por ser mujer, para ganarle al hombre, sino porque represento a alguna idea del pueblo, de la gente y por eso voy a luchar ese lugar de mujer, no tanto por ser mujer...

Estos estereotipos, además de fomentar la discriminación subordinación y marginación de las mujeres, acarrear la frustración de millones de hombres y mujeres. Basta mencionar, por ejemplo, lo que ocurre frecuentemente en las parejas de clase media para abajo, en las que cada uno de los cónyuges vive menospreciando al compañero o compañera que tiene al lado, a quien considera “poca cosa”. En mi no corto andar, he conocido cientos de casos de mujeres cuyos maridos se refieren a ellas como “eso que tengo en casa”, mientras sueñan con una top model o una actriz de telenovela. En tales casos, por mucho que construyan como familia, ese sueño inalcanzable los va a acompañar no ya como sueño sino como frustración. Esta frustración es, en ese caso, parte de los mecanismos sociopsicológicos de dominación que transforman a las relaciones entre las personas en un tener o no tener, y a la competencia por la movilidad social en una vía para tener con qué “comprar” otro automóvil, otra mujer o –aunque menos frecuente– otro hombre.

Lo que quiero significar con esto, es que con la construcción histórico cultural de las identidades de género y, otra vez de esta, de los sexos, realizadas desde la perspectiva del varón (llamada generalmente androcéntrica o falocéntrica), pierde en realidad los dos sexos debido a la castración de cualidades y capacidades humanas que esto implica para ambos, aunque las mujeres, al ocupar el lugar subordinado, son las más perjudicadas por que las consecuencias de los estereotipos culturales resultan más deshumanizantes particularmente en el caso de las mujeres pobres.

Precisamente por enfatizar en las mujeres a quienes busca liberar de su subordinación y discriminación la propuesta de género supone la modificación de los roles histórico-culturales atribuidos a hombres y mujeres. Si no modifica los dos roles no pueden modificar ninguno. Primero porque no se tratan de invertir los papeles y pasar del patriarcado al matriarcado, ni del machismo al feminismo. Segundo, porque lo que se trata es modificar culturalmente (mediante un proceso cotidiano de deconstrucción – construcción) los roles de hombres y mujeres

tal como estos se han elaborado y consagrado hasta ahora. Por eso, entre otras razones, la cuestión de género atañe a hombres y mujeres; al buscar plenitud de uno de los sexos componentes de los seres humanos, también busca la de otro, la presupone. Vale recordar que la opresión siempre afecta también al opresor, lo limita, lo castra, y lo disminuye como ser humano. La rebeldía y la liberación de los oprimidos es por ello, a su vez, la liberación de los opresores de tal condición.

Desde esta perspectiva queda claro que no puede asumirse la cuestión de género solamente como una cuestión de la mujer; tenemos que empezar a tomarla varones y mujeres. A los hombres la sociedad les ha asignado, históricamente, papeles que los han ido castrando en muchos componentes de su humanidad.

Los patrones culturales patriarcal-machistas no están solo entre los hombres, aunque se expresen mayoritariamente a través de ellos. Vale recordar que la reproducción de esos patrones y modelos está prácticamente en manos de nosotras las mujeres, no pocas veces más machistas que los hombres. Como señala Eufemia Frías: Es bueno saber que las que propagamos mas el machismo somos nosotras las mujeres, en el hecho de que muchas mujeres, son muy feministas, pero los hijos “ah, no”. A cuenta de que tienen medios económicos, muchas veces, tienen a una sirvienta que les lava les plancha les cocina y hasta le bañan los hijos. Esto se contradice con lo que estamos diciendo: Que debemos compartir las tareas.

Y también lo reafirma Remedios Loza: Es importante eso. Nosotras, desde el vientre, educamos a los hijos. Y cuando tenemos niña decimos: tu hermanito es varón tienes que plancharle, tienes que atenderle porque es varón. Es importante la educación que nosotros demos como madre a nuestros hijos. La división y asignación de roles determinados a hombres y mujeres, ocurrió durante un proceso prolongado de diferenciación de tareas, marcado principalmente por la necesidad de sobrevivencia de comunidades, o núcleos familiares. El origen histórico de la discriminación de la mujer, nace

de la diferencia de roles, como la forma más primaria de la división del trabajo: la mujer se centra en la maternidad y en el ámbito doméstico y el hombre asume el que hacer público, socialmente valorado como más importante que el privado.

Esto habla de la existencia de una diferenciación cultural (creada por la humanidad), entendiendo que el trabajo (en su desarrollo) es quizá la primera conquista cultural de los seres humanos, y de una diferenciación natural (biológica), la cual, como es lógico, subyace y atraviesa cualquier propuesta de equidad entre los sexos. No se trata de negar las diferencias que existen entre los sexos, si no de poner fin en las asimetrías en los roles atribuidos a unas y a otros.

Con el desarrollo de la humanidad basado en la asimilación-acentuación de las diferencias de roles culturales establecidos a través de los siglos **lo cultural paso de ser considerado como natural** fetiche afianzado y recreado constantemente mediante los mecanismos y aparatos de denominación (del poder masculino) y la consolidación de las relaciones de poder establecidas sobre la base de relaciones asimétricas entre los sexos.

El mundo o esfera pública quedo cada vez más separado de la esfera privada y con ello el carácter sexual de las actividades. Los hombres resultaron los únicos aptos para la vida social y pública la política y las guerras, la economía y el poder (del estado, de las empresas, de la esposa, de la familia y de los hijos). Las mujeres resultaron ser las únicas capaces de entenderse con la casa, la crianza de los hijos, el dar placer al marido o amantes, el cultivar las artes y las letras, es decir, de hacer todo aquello que necesitaban los hombres para sentirse cómodos, compensados y complacidos para poder dedicarse a su vida de lleno, pública o privada. En esa división – discriminación de roles el saber también le fue privado, hasta hace poco, a las mujeres. Es conocido que las mujeres más destacada e inclinadas a las ciencias y a la sabiduría, para poder desarrollarse según

sus necesidades humanas e intelectuales, en un tiempo no muy remoto, tuvieron que internarse en conventos, donde se dedicaron a estudiar y se desarrollaron a costa de la castración de otras necesidades igualmente humanas.

“La castración de lo público se ha ido acrecentando en la medida de que el acceso a esa esfera requiere una vez más de un aprendizaje formal lo que ha acentuado la brecha entre ambos espacios. Las causas de la problemática actual, la sitúan entonces así: por una parte la marginación y sometimiento histórico ya señalado y por otra en la ambigüedad social respecto al rol de la mujer confusión que tendrá tanto la mujer como la sociedad en su conjunto.”

Así, el mundo de lo privado se fue cargando de un doble sentido: para los hombres, era un mundo donde podía nacer y deshacer a su antojo ya que privado quería decir: de su propiedad. Para las mujeres, como lo acota María Antonia Saa, el mundo privado significo, más que algo íntimo y propio un mundo “privado” de la libertad de saber de desarrollo pleno como seres humanos.

El mundo de lo público, masculino y dueño de la producción, del saber, de la política y del poder, necesita y **crea un mundo privado subordinado** a sus necesidades, una de las cuales y prioritaria es, por supuesto, su mantenimiento, reproducción y ampliación. Es decir, la producción y reproducción de estas relaciones de esas relaciones de subordinación entre los mundos y entre las personas que los integran, entre los hombres y las mujeres. El resultado es que, en ambas esferas la mujer se encuentra en relación de desventaja; lo público se valora como resultado de las interacciones sociales, mientras que lo doméstico (lugar de la individualidad y de lo personal) se aísla de lo político y se rodea de un halo de naturalidad. Ello, relacionado con el establecimiento de un sistema sexo-genero condominio masculino, implica que el espacio doméstico, como campo de la mujer se naturaliza y se aísla de la política se vive como adecuado a presuntas características femeninas también de índole natural, considerando la



utilización de la biología como dispositivo del poder.”

Si la relación de subordinación mujer – hombre se asienta en una relación de inferioridad “natural”, la relaciones familiares hombre-mujer no aparecen sino como algo particular, natural, ajeno al estado, a la política, al poder, a la cultura, a la sociedad. Se alimenta así la confusión entre género y sexo, entre lo social-cultural y lo biológico.

A lo largo de la historia, esta confusión a consolidado lo que algunas estudiasas del tema denominan “sistemas sexo-genero”, mediante el cual se ha conformado y se conforman las identidades de hombres y mujeres, lo que significa ser hombre y ser mujer y las relaciones que deben de existir entre ellos sobre la base de determinadas pautas de comportamiento que, por esta vía, se consideran propias de cada sexo.

Las diferencias biológicas entre los sexos se confunden (mezclándose) en una con las construcciones socioculturales de valores y significaciones que se adjudiquen a lo masculino y a lo femenino en cada momento histórico. Esta

relación se plantea como natural cuando el género se asimila e iguala al sexo, al pretender que las diferencias entre la mujer y el hombre son estrictamente de carácter biológico y por esa vía se rodea de un aura de naturalidad e inevitabilidad. En el actual sistema sexo-genero, con dominación masculina, la diferencia biológica oculta la generación social del género y es base de un sistema opresivo. Se cree, de esta forma, que la subordinación de la mujer es natural por que se asienta en el hecho, también natural de la inferioridad femenina.

Documento tomado de GÉNERO Y PODER de Isabel Rauber, editado por la Internacional de la Educación.

3. Nuevas Masculinidades

Durante varias décadas el estudio relativo al género se centró en el análisis e investigación acerca de la vida de las mujeres. En los últimos años se inició el interés por estudiar la vida de los varones, tratando en algunos de los casos, de que se realizaran estos estudios desde la perspectiva de género, con todo lo que esto implica.

De ahí que se iniciaran estudios sobre la masculinidad, y más recientemente sobre las masculinidades, en distintos ámbitos. Muchos de estos estudios se han centrado en conocer como se construye la masculinidad, por algunos llamada hegemónica y otros dominante (Connel, 1995, 1998; Cazés, 1997; Seidler, 1997) Se ha estudiado acerca de la violencia masculina, lo cual es fundamental, también sobre la sexualidad, la reproducción y la paternidad, sobre el poder y su ejercicio por parte de los varones en muy diversos ámbitos; sobre la desigualdad en el ejercicio del poder; sobre la supeditación de las mujeres, etc.

La identidad masculina se ha configurado siempre en términos de competitividad y poder; rasgos como el miedo, las lágrimas, el dolor o cualquier manifestación extrema de sentimientos no tenían cabida en el estereotipo de hombre. El rechazo de estas emociones implica la negación de uno mismo y la incapacidad para crecer como persona. Las identidades de género se construyen en una tensión permanente entre una esfera pública y otra de la intimidad. Los chicos/as deben posicionarse públicamente frente a las expectativas de los adultos y del grupo de pares.

Ha habido también cierto consenso en el sentido de que la masculinidad, al igual que la feminidad, es una construcción social, histórica, cambiante; también hay consenso en muchos sectores en el sentido de que es necesario no hacer generalizaciones y que debemos de hacer estudios en contextos específicos. Estos mismos autores han documentado en diversos estudios que el mundo público corresponde al menos en el imaginario y las representaciones sociales dominantes a lo masculino, mientras que el mundo privado, y sobre todo las tareas relativas a la reproducción y la crianza, siguen siendo básicamente un asunto de mujeres.

El desarrollo de la identidad se forja mediante la interacción de la persona con su entorno social y cultural. Es indudable que existen diferencias físicas y psicológicas entre hombres y mujeres, si bien es cierto que sus identidades se manifiestan como tales a través de la rela-

ción con otras personas, costumbres, normas o estereotipos vigentes de las sociedades de las sociedades en las que viven.

A lo largo del proceso de socialización, el niño interioriza las normas y valores propios de una sociedad básicamente patriarcal. A través de su aprendizaje en la familia, escuela, grupo de amigos y medios de comunicación, alcanza el significado del comportamiento “masculino”. El niño descubre que un hombre de “verdad” es el que se comporta siguiendo una serie de patrones y los diferencia de aquellos que no debe presentar por ser propio del mundo femenino. Estos rasgos han sido durante tiempo inmemorial.

El hombre, por tanto se encuentra atrapado en un laberinto de roles, exigencias y mandatos que paralizan su capacidad de sentir y de exteriorizar sus emociones. Ante esto, o bien puede seguir bajo el peso de la norma social, con la consiguiente pérdida de sí mismo.

En los años 90 es cuando se adquiere conciencia de que la verdadera feminidad no radica en asumir roles puramente masculino, sino en saber expresar y entender como mujer atributos socialmente encasillados en el mundo masculino. Este conocimiento profundo supone un giro radical en su situación y en todos los aspectos de su vida, educación, trabajo, familia o relaciones personales con el entorno, igual debe ocurrir en el caso de los hombres. La transformación de lo femenino, es imprescindible en la modificación de las relaciones humanas de nuestra sociedad, pero es insuficiente sin el cambio de lo masculino.

Frente a este modelo tradicional, cada vez cobra mas fuerza el concepto de una nueva masculinidad, basada en la superación de las barreras los estereotipos y las normas sociales. Consiste en alcanzar una identidad masculina que permita al individuo ser persona en más amplio sentido de la palabra. Este modelo se basa en:

- Aceptar la propia vulnerabilidad masculina

- Aprender a expresar emociones y sentimientos.
- Aprender a pedir ayuda apoyo
- Aprender métodos no violentos para resolver los conflictos.
- Aprender y aceptar actitudes y comportamientos transicionalmente considerados femeninos, necesarios para un desarrollo humano completo.

Una masculinidad que permite el desarrollo personal y profesional, la exteriorización de las emociones y la participación en una relación profunda con los demás. Los valores masculinos incluyen la competitividad, asertividad, ambición y acumulación de riquezas y posesiones materiales. En una cultura masculina, la mayoría de la gente cree que solo los hombres se deben preocupar por las carreras lucrativas y que las mujeres no deben trabajar muy duro ni estudiar, si no quieren. En una cultura femenina hay, más casos de mujeres en carreras trabajando tradicionalmente ocupadas por los hombres (Ej.: las ingenieras) que es una cultura masculina. Japón es considerada por Hofstede como la cultura mas “masculina”, y Suecia como la mas “femenina”.

Se entiende por masculinidad un conjunto de atributos asociados al rol tradicional de la categoría hombre. Algunos ejemplos de esos atributos son la fuerza, la valentía, la virilidad, el triunfo, la competición, la seguridad, el no mostrar afectividad etc. De manera que a lo largo de la historia de (al menos) los países occidentales, y todavía hoy día, las personas consideradas hombres han sufrido una gran presión social para responder con comportamientos asociados a esos atributos.

De la misma manera, los atributos de la feminidad deben ser asociados sólo a las mujeres, y, por tanto, nunca hasta hoy día, en que empieza a haber cierta permisividad y apertura de miras, ha sido bien considerado que un “hombre” tuviera actitudes asociadas con la feminidad.

Lo cierto es que tanto las personas que entran dentro de la categoría “hombre” como las que

entran dentro de la categoría “mujer”, suelen tener (si no es que sufren una presión social muy fuerte) actitudes diversas que no tienen porqué encajar dentro del binomio masculinidad y feminidad.

Carabí plantea la búsqueda de nuevos modelos masculinos positivos, es decir de varones igualitarios y no jerárquicos, cuyo sentido de la hombría se mida no en sus éxitos personales, sino en la manera en que su labor revierta en la mejora de la sociedad a la que se sienta responsablemente vinculados. (1) pero para que los varones aprendan nuevas formas positivas de ser hombre han de oponerse a la jerarquización de roles, y al establecimiento de relaciones opresivas basadas en la subordinación. También es necesario que el varón establezca vínculos cercanos con otros varones, y con los grupos que aun siguen siendo marginados, ya que son básicamente éstos los que han venido trabajando en la reconstrucción del ser humano. Sin la participación de los varones no podrán construirse masculinidades nuevas antisexistas, antirracistas, antihomofobias y auténticamente viriles, pero deben hacerlo desmantelando ellos mismos. Las viejas instituciones, las ideologías inmovilistas, y aprendiendo a dialogar con los otros, en un plano de igualdad y de intercambio cooperativo.

Las cualidades que, en su dimensión socio-política, caracterizan lo que se podría considerar una nueva forma de expresar una masculinidad positiva son: compartir el control de la realidad con las mujeres, no utilizar el poder para imponerse sobre otros, apoyar las luchas emprendidas por los grupos socialmente marginados, promover formas justas de vivir en sociedad, luchar por disfrutar de su trabajo y de su hogar por igual, compartir las labores domésticas y el cuidado, apoyar las demandas y los planteamientos de las feministas agruparse con otros varones para plantear cambios en sus actitudes convencionales, manifestarse públicamente en contra de la desigualdad en cualquier sentido, asumir una posición ambientalista y ecológica reconocer y apoyar el derecho de los otros a vivir en forma diferente.

Bibliografía

1. Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. Fortalezcamos las Organizaciones de las Mujeres Proyecto Piloto para el Fortalecimiento de las Organizaciones de las Mujeres del DC para la Política Pública de Mujer y Género. Bogotá: Acción Comunal, 2005.
2. Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. Plan de Igualdad de oportunidades para la equidad de género en el Distrito Capital 2004-2016. Bogotá: Colombia 2005.
3. Corporación Casa de la Mujer. Conversando entre Mujeres. Talleres de formación para la detención, prevención, promoción de denuncia y sanción de la violencia intrafamiliar y los delitos sexuales.
4. Corporación casa de la mujer. Pies de vuelta. Primera edición. Bogotá: Colombia, 2002.
5. Corporación Casa de la Mujer. Verdad justicia y Reparación para las Mujeres Víctimas de las Violencia. Bogotá: Colombia, 2009.
6. García Suárez, Carlos Iván. Diversidad sexual en la escuela. Dinámicas pedagógicas para enfrentar la homofobia. Bogotá: Colombia Diversa, 2007.
7. Mesa de Trabajo Mujer y Conflicto Armado. IX Informe sobre violencia sociopolítica contra mujeres, jóvenes y niñas en Colombia. Bogotá: Colombia, 2009.
8. PAGINAS DE INTERNET
www.colombiadiversa.org
www.bogotá.gov.co
www.ei-ie.org
www.casmujer.org
www.ituc-csi.org
www.fmujeresprogresistas.org



Proyecto Educativo y Pedagógico Alternativo PEPA: Lugar de Resistencia a la Privatización de la Educación¹

John Ávila B.²

El presente texto aborda una reflexión sobre el PEPA, Proyecto Educativo y Pedagógico Alternativo. La primera parte incluye un análisis del contexto de la lucha por la educación pública en Colombia, y se sustenta su potencia como lugar de resistencia a la privatización de la educación, desarrollando elementos de contexto que permiten la construcción de claves para enfrentar la educación neoliberal y sustenta el porqué de la necesaria construcción de alternativas. La segunda parte desarrolla las dimensiones programáticas y de proceso del PEPA; por último, se incluyen elementos para la construcción del PEPA, delimitando cómo se entiende, cuáles son sus componentes y las estrategias para su construcción.

El contexto de la lucha por la educación pública: ¿Cuáles son los impactos del contexto en la educación?

Situados históricamente en el contexto dominado por la lógica cultural del capitalismo globalizado que ha erosionado los campos sociales, económicos, culturales, educativos, familiares y personales; y como consecuencia de la arremetida neoliberal que desestructura la educación pública y la somete a criterios de racionaliza-

ción, mercantilización y privatización e impulsa la escuela productivista, las pedagogías críticas se proponen el reto de asumir *“el espacio de lo escolar como sitio de contestación, resistencia y posibilidad”*³.

La globalización capitalista y el mundo regido por las políticas neoliberales han generado múltiples campos de incidencia en el hacer y el acontecer de las escuelas y la pedagogía. La cultura depredadora que rige en el mundo capitalista conduce a grandes brechas sociales y multiplica la injusticia, la inequidad y la violencia, trasladando muchas de sus secuelas a la escuela. A su vez, las políticas educativas neoliberales insisten en adaptar la educación a sus intereses económicos, profundizar las lógicas así como los procesos para su privatización y mercantilización.

De la misma forma, se propone corporativizar las instituciones educativas, subordinar la educación a demandas de la economía, desfinanciar con medidas de ajuste fiscal los sistemas educativos, masificar la cobertura y someterla a lógicas de mercado y de racionalidad económica, mercantilizar los contenidos de la educación, instrumentalizar el funcionamiento de la organización escolar y el saber pedagógico, desre-

gular y precarizar el ejercicio de la profesión docente. Como consecuencia, se desvirtúan los fines y propósitos de la educación, se empobrecen sus contenidos y sus complejas dimensiones, al tiempo que sus condiciones y procesos se tornan precarios.

¿Cómo enfrentar la educación neoliberal?

No se pueden desconocer las ofensivas de las políticas de privatización y mercantilización impulsadas agresivamente con la contrarreforma educativa. Los avances en privatización, desfinanciación, corporativización e instrumentalización de la educación pública, que el neoliberalismo ha logrado en Colombia a través de las reformas a las transferencias y de los planes de desarrollo, buscan poner fin a la educación pública con el propósito de entregar su administración al servicio del mercado y de la tasa de ganancia de los particulares.

Las políticas de ajuste fiscal; el impulso de las falacias sobre cobertura, calidad y eficiencia; la imposición de estándares, competencias y evaluaciones de desempeño; la acreditación y desacreditación de la educación, así como su certificación y descertificación; la injerencia hegemónica de evaluaciones externas y pruebas censales; el refinamiento de las estrategias de control a través de los modelos estándar de control interno MECI⁴ que operan como tecnologías políticas de gestión y administración a distancia; la desestructuración de la profesión docente; constituyen campos con los cuales se consolidan acciones exógenas y endógenas que privatizan la educación y que la justifican a partir de su constante precarización, pues el deterioro de lo público es la base para impulsar la entrega de lo público a lo privado. Este tipo de políticas no pueden ser únicamente discutidas al calor de las reflexiones y la crítica; es preciso la búsqueda de opciones, de alternativas.

La hegemonía de las políticas educativas neoliberales, que privatizan y mercantilizan la educación, que distorsionan la idea de la educación como derecho sustituyéndola por la noción de la educación como servicio o bien transable, que

la subordinan a las leyes del mercado, que buscan eliminar lo público de la educación pública, que corporativizan su gestión, que empobrecen las perspectivas del currículo, que reducen las posibilidades de avanzar en los contenidos de la educación; que retroceden en la conquista del conocimiento avanzado, la ciencia y la tecnología; que despedagogizan y desprofesionalizan la educación; nos exigen transformar el sentido de la organización y el trabajo académico, sindical y político.

¿Por qué se requieren alternativas?

Esos contextos y ámbitos de la educación, poderosamente dominados por la hegemonía neoliberal y neoconservadora no pueden ser enfrentados desde la simple crítica estéril y contestataria. El pensamiento social, la historia y la acción de diferentes movimientos sociales que se mueven en el mundo de hoy, hacen manifiesto que la lucha antiglobalización y de resistencia a las políticas neoliberales se hace desde la búsqueda y construcción de alternativas. La oposición pasa por la formulación de opciones. El horizonte de trabajo teórico y político contra hegemónico es el vehículo fundamental para desafiar los discursos, prácticas y estrategias del neoliberalismo y desencadenar los procesos de lucha político-pedagógica por una educación pública, anticapitalista, democrática, laica y emancipadora. Es imperioso consolidar un horizonte académico y organizativo que conjugue la crítica con la posibilidad, la impugnación con la opción. Es en esa perspectiva que se inscribe el Proyecto Educativo y Pedagógico Alternativo PEPA. Esta exigencia se concreta en la medida en que seamos capaces de conjugar la crítica con la apuesta por un proceso de construcción sobre una visión alternativa de lo que debe ser la educación y la escuela pública. El PEPA debe ser ese tránsito para conjugar el pensamiento crítico en educación y pedagogía con la posibilidad de avanzar en propuestas que transformen el sentido y quehacer frente a la escuela que tenemos y que abra un horizonte de reflexión y acción para pensar, hacer y decir que otra escuela y otro mundo son posibles.



De esta forma aparece un lugar teórico para apostarle a la formulación y puesta en marcha de una propuesta como el PEPA. Ese lugar, que no solo es de reflexión, sino que incorpora la iniciativa de confrontar e impugnar el modelo neoliberal en educación. Desde una perspectiva histórica y política, se concreta en la idea de *“desarrollar un lenguaje de crítica y de posibilidad, que siendo asimismo crítico, sea socialmente responsable”*⁵.

Dimensiones del Proyecto Educativo y Pedagógico Alternativo

Ese PEPA hay que pensarlo en dos grandes dimensiones: una, lo programático, y dos, el proceso.

¿Cuál es la dimensión programática del PEPA?

En la primera dimensión, referida a lo programático, la construcción del PEPA implica definir, como punto de partida, una visión de mundo y unos procesos de conceptualización sobre la educación, la política educativa, la sociedad;

pero al lado de esos elementos conceptuales, es importante ir vislumbrando sus componentes, su proceso de formulación y la dinámica de reflexión-acción que pone en juego; pues lo alternativo no se reduce a una visión reformista, sino que se constituye en un proceso que, a la vez, es académico y profundamente político. Entre los componentes de lo programático, hay que ir pensando en una visión de sociedad, Estado, nación, país y de educación que lo guíen, en una concepción distinta de desarrollo, en el papel de estado frente a la educación, en la organización y financiamiento de la educación, en la construcción de la esfera de lo público-democrático en la escuela, en materializar la educación como derecho y no como servicio, en dignificar el ejercicio de la profesión docente y su proyección académica, intelectual, cultural.

El PEPA se puede pensar como una propuesta programática de política educativa; sin embargo, una mera propuesta, un programa, no constituyen el PEPA, no bastan para hacer el PEPA. Hay que llegar allá, a ese programa con unos contenidos, con campos de acción bien delimitados, con definiciones y decisiones sobre el sentido de la educación pública, el tipo de educación que queremos para el país y las regiones,

la visión y los fundamentos de la educación, el desarrollo de la noción del derecho a la educación, el rol del estado en la educación, los criterios de la financiación y funcionamiento del sistema educativo, la organización del sistema y de las instituciones, el currículo alternativo, la evaluación, el espacio para la diversidad y multiculturalidad en ese PEPA, el papel de las tecnologías, el protagonismo del maestro como sujeto de saber y de su acción político-cultural; en fin, un plan de esperanza social, posible y viable, aterrizado a la necesidad de nuestras realidades, pero inspirado por el poder de nuestros anhelos y sueños. Para llegar a ese programa, es importante y fundamental el proceso. De hecho, la discusión sobre el programa y las propuestas, es un pretexto para desencadenar procesos de formación, organización, movilización y lucha.

¿Cuál es la dimensión del PEPA como proceso?

“El desarrollo de los recursos teóricos - críticos se hace mejor cuando se está dialécticamente e íntimamente conectado con los movimientos y luchas reales”

Michel Apple

La segunda dimensión, aborda al PEPA en cuanto proceso; exige pensar en múltiples alternativas. Se requiere partir de ideas, propuestas y experiencias, que recuperando la tradición del pensamiento crítico, mantienen, desde las aulas, procesos legítimos de oposición y resistencia; es decir, el proceso no inicia de cero, sino de la acción de hacer visibles experiencias ya existentes en el magisterio que, en el contexto de las innovaciones y las investigaciones pedagógicas le han apostado a una visión contra hegemónica de la escuela.

El PEPA no puede ser únicamente lo programático porque el PEPA no puede ser un proceso acabado, por el contrario, representa un proceso en construcción, participativo y en esa dinámica, el proceso es mucho más importante que un programa de políticas con unos contenidos, y

ligados a ellos, la investigación. El programa puede existir, pero sin un proceso de organización y lucha del magisterio y de la comunidad que lo conquiste, ese programa se torna inútil. De ahí la importancia de construir el programa y de utilizar la convocatoria y el proceso de construcción del programa para aglutinar, generar organización y movilización. Uno de los componentes claves para la defensa de la educación pública, depende de la capacidad del Magisterio para consolidar *comunidades académicas de saber pedagógico*. Es el saber pedagógico, la herramienta política eficaz para colectivizar la fuerza social y académica, que resista la ofensiva neoliberal y que proyecte ideas y formas organizativas para cambiar de rumbo las políticas de privatización, de corporativización de la escuela pública, de despedagogización de la enseñanza y de la desprofesionalización docente.

Ante esa avalancha de reformas, es urgente y vital, *reactivar la capacidad organizativa del magisterio* alrededor del saber pedagógico, que desde una perspectiva crítica, plantee propuestas de proyectos educativos alternativos y consolide unas estructuras sociales que convoquen y aglutinen al magisterio en una fuerza social común y colectiva alrededor de FECODE.

Es imperativo impulsar un proceso deliberativo, participativo, y pedagógico. El PEPA pensado como proceso pedagógico requiere del ejercicio constante de la investigación crítica, de la formación, del aprendizaje. Esas dinámicas de formación, tienen que trascender en organización y movilización, es decir, en la construcción de comités, de grupos de estudio y trabajo, de círculos pedagógicos, de múltiples formas de organización y lucha que consolidadas se aprestan para defender la educación pública. Pero esas múltiples formas tienen que construir puentes y articularse entre sí, con el fin de que nacionalmente se consolide un proceso organizativo que fortalezca los sindicatos del magisterio, que genere movilización social y liderazgo de esa lucha política. De ahí, la idea de insistir en el PEPA como un proceso político-pedagógico por la defensa de la educación pública.

Referentes para la construcción del Proyecto Educativo y Pedagógico Alternativo

Al abordar lo programático, nos enfrentamos a dos posibilidades: la primera, iniciar la discusión sobre unos referentes y unos planteamientos de orden general que definen las rutas, el horizonte y las finalidades mismas del PEPA; y la segunda, establecer los componentes propiamente dichos de la propuesta, es decir, el cúmulo de planteamientos, que inspirados en los referentes, se convierten en el terreno a conquistar, a disputar a la hegemonía neoliberal en educación y pedagogía; y que precisan la manera en que los ideales y planteamientos esbozados en los referentes se convierten en propuestas concretas de acción de política educativa y de propuesta pedagógica.

Los componentes marcan el derrotero a seguir, pero es importante que esos componentes se piensen a partir de planteamientos de orden conceptual y teórico, pues ello contribuye a su sentido y los distancia sustancialmente de las políticas neoliberales y su reduccionismo técnico. En lo social y lo educativo es imprescindible asumir el pensamiento como guía para la acción. La definición de unos componentes sin la existencia de unos planteamientos teóricos que sean una vía de pensamiento para asumirlos, los convierten en acciones vacías de sentido.

¿Qué es y qué no es el PEPA?

A continuación se incluyen unos planteamientos para construir referentes y definir una visión para el PEPA, al constituir horizontes de problematización, de duda, de reflexión, en cuyo ejercicio se consoliden líneas de pensamiento para asumir la defensa político pedagógica de la educación pública. De esta manera el PEPA:

Se construye a partir de una *visión de sociedad y desarrollo*, de escuela y educación, de conocimiento y de ser humano. Estos son ámbitos que tienen que ser reconceptualizados en una perspectiva diferente, contraria a la visión dominante. La sociedad y el desarrollo son asumidos

desde el capitalismo y dentro del pensamiento único dominante se aceptan como hechos naturales e inmodificables. Esta es una situación a transformar con el PEPA.

Es una oportunidad para *cuestionar la sociedad en que vivimos*, sus injusticias, la desigualdad económica y la idea de desarrollo al servicio de los grandes capitales. Pensar en una educación distinta, significa también pensar en una sociedad distinta, en otro modelo de desarrollo posible, en una relación diferente a la utilitarista con el conocimiento, en otro tipo de escuela y de ser humano a formar dentro de esa visión distinta de sociedad.

Es una *propuesta de política pública alternativa*. Si bien, el magisterio y las instituciones educativas tienen mucho que hacer en la construcción de propuestas al interior de sus espacios escolares, y en ellas es posible avanzar en acciones significativas de transformación, el PEPA no debe ser solamente una propuesta pedagógica para las instituciones educativas. Debe ir más allá de propuestas pedagógicas para los espacios escolares y generar planteamientos y acciones de política pública educativa nueva que redefina las relaciones de poder de los sujetos involucrados en los acontecimientos educativos, que constituya acciones legítimas de empoderamiento de los sujetos y de afirmación de las comunidades educativas.

Se define por el *sentido y la conceptualización de lo alternativo*, entendido como lo que tiene que ser definido en un trabajo teórico-político y asumir una posición definida, nada neutra, porque lo que está en juego en el PEPA implica una posición política. En esa medida, lo alternativo es políticamente definido como lo opuesto al capitalismo, y en educación, al neoliberalismo. Lo alternativo es la confrontación a los modelos de la escuela para el mercado y para la privatización. Lo alternativo lo constituyen los distintos elementos conceptuales y prácticos que van enfocados en desarrollar una educación en una vía distinta a lo establecido en las políticas y el capitalismo para el control y la supremacía de la privatización y mercantilización de la



educación sobre su horizonte formativo, ético, pedagógico y político.

Representa la *confrontación e impugnación de las políticas neoliberales en educación*, y se concibe en confrontación con la privatización y la mercantilización. Es un proceso de lucha para enfrentar las políticas de ajuste fiscal, reestructuración del Estado, control y estandarización de los contenidos de la educación, corporativización de la escuela y desprofesionalización docente entre otras. El PEPA es para transformar esas políticas en la perspectiva del conocimiento, la riqueza de la diversidad, la dignidad profesional del docente y la defensa de la educación pública como derecho y como proyecto cultural y ético-político.

Busca la *garantía de la educación como derecho*. La noción de derecho y su desarrollo profundo son para interpelar la idea de la educación como mercancía. El PEPA es la construcción de la esfera de lo público- democrático en educación y de la construcción de la ciudadanía crítica o del sujeto histórico-social. El PEPA es la construcción del reconocimiento de la diversidad. El PEPA se soporta sobre el pensamiento crítico y la lucha emancipadora.

Los anteriores *referentes se contextualizan* a la luz de las realidades y los territorios educativos, pues no se puede construir el PEPA en abstracto. La teoría debe ser pensada para leer e interpretar la realidad educativa del país y uno de los retos más grandes del PEPA es que responda a esa realidad y contribuya a transformar las necesidades educativas de hombres y mujeres de nuestro país.

¿Cuáles son los componentes del PEPA?

Como componentes proponemos los siguientes:

- Partir de una lectura de la realidad social y educativa.
- Establecer una conceptualización sobre la educación y sus relaciones con el conocimiento, la sociedad, la política y la cultura. Definir una visión de que educación para qué sociedad y qué modelo de desarrollo.
- Repensar el papel del Estado, su organización y funcionamiento en relación con la defensa de lo público en educación. Repensar en la recomposición del Estado neoliberal y su transformación. Revisar y plantear

nuevas modalidades de su organización y funcionamiento.

- Desarrollo de la noción del derecho a la educación y de una ley estatutaria.
- Ampliación y crecimiento constante de la financiación de la educación. Sustitución de la racionalidad económica por una racionalidad cultural y educativa, consolidación en una financiación pública, gratuita y plena.
- Repensar la organización de la institución educativa. Consolidación de la escuela como una esfera público democrática y en la constitución de un ciudadano político, como sujeto histórico.
- Desarrollo de la autonomía escolar.
- Definición de una política del conocimiento científico, calidad, cultura y tecnología, y de su plena y profunda democratización.
- Desarrollo de una pedagogía a favor de la ciencia, el ser humano y la cultura: impulso de una visión científica y humanística de la pedagogía y del proyecto educativo.
- Reconocimiento del multiculturalismo y establecimiento de condiciones epistémicas y sociales para la construcción de lo otro desde una visión de la alteridad.
- Estatuto Único de la profesión docente.

¿Cuáles son las estrategias para la construcción del PEPA?

La resistencia y la lucha contrahegemónica tienen como fundamento el saber pedagógico y la acción organizativa del magisterio como comunidad de saber y poder. Un saber que reconstruya los saberes dominantes y un poder que a través de la organización de comunidades académicas de saber pedagógico, colectivice, aglutine y de la fuerza y la organización que el magisterio y la defensa de la educación pública requieren. En esa medida, el PEPA propone para su construcción el desarrollo operativo de estrategias como las siguientes:

- Hacer visibles experiencias y propuestas ya existentes entre el magisterio colombiano y que se esfuerzan por consolidar una visión distinta a la hegemónica
- Investigar y leer la realidad social y educativa.

- Fortalecer los CEID y el Movimiento Pedagógico.
- Generar círculos de cultura y pedagogía y comités de defensa de la educación pública en las instituciones educativas, municipios y departamentos.
- Establecer nexos con otros sectores poblacionales como indígenas, pueblos afrodescendientes, e identificar y consolidar redes con experiencias etnoeducativas, educación popular, académicos, e instituciones dedicadas a la formación del magisterio; normas y facultades de educación.
- Indagar sobre otros aportes de académicos e intelectuales críticos, movimientos sociales y muchas formas de resistencia, organización, movilización y luchas actuales en otros países de distintos continentes.
- Participar activamente y lograr posiciones y liderazgo en los foros educativos municipales, departamentales y en el Foro Nacional sobre educación. La forma como estos foros se están haciendo es segada y controlada. Actualmente no es posible discutir en ellos las políticas educativas, pues estos escenarios se organizan para legitimar las políticas estatales. Es preciso *tomarse* los foros para de esa forma cambiar su orientación con el propósito de discutir en ellos, las políticas públicas de garantía, respeto y defensa de la educación pública.
- Impulsar el debate y la construcción de pensamiento y para ello realizar el Congreso Pedagógico Nacional.

Conclusión

El PEPA representa un pretexto para generar procesos y reflexiones encaminadas a proyectar ideas y acciones en la construcción de alternativas contrarias a la hegemonía del pensamiento y políticas neoliberales en educación. El reto, es avanzar en una apuesta de política pública educativa, concebida desde una visión alternativa, elaborada desde el saber y la experiencia del magisterio y que se define como una acción político-educativa de lucha político-pedagógica por la defensa de la educación pública.

El PEPA significa una oportunidad creada para pensar cómo podemos generar, desde la teoría y la praxis pedagógica, propuestas de política pública educativa alternativa que objeten esa lógica del capitalismo, que confronten y transformen ese modelo neoliberal en educación y permitan avanzar en la superación de la escuela capitalista, de la escuela para el mercado y construir la escuela para las personas. No basta con la denuncia y la oposición; en la búsqueda de la posibilidad, es preciso avanzar en la apuesta académica y política de adelantar una visión y unos procesos de lucha, organización y movilización, encaminados por la definición del sentido y la conceptualización de lo alternativo, entendido como lo distinto y lo opuesto a la visión hegemónica de la educación impuesta por el neoliberalismo capitalista. Por eso, el PEPA es a la vez, una propuesta y un proceso de lucha.

Bibliografía

- Apple, Michel. (2007) En las tareas del académico y el activista educativo críticos. En: Revista Opciones Pedagógicas N° 37. Proyecto académico de pedagogía. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá, D. C.
- Apple, Michel. (2003). ¿Pueden las pedagogías críticas interrumpir las políticas neoliberales?. Universidad Pedagógica Nacional y revista Opciones pedagógicas. Bogotá, D.C.
- Cullen, Carlos. (2004). Perfiles ético-políticos de la educación. Editorial Paidós. Buenos Aires.
- Freire, Paulo. (1993). Pedagogía de la esperanza. Siglo XXI. México.
- Freire, Paulo. (2001). Pedagogía de la indignación. Ediciones Morata. Madrid.
- Guatari, Félix. (1990). Las tres ecologías. Pre-textos. Valencia.
- Giroux Henry. (2003). Pedagogía pública y política de la resistencia. Notas para una teoría crítica de la lucha educativa. Universidad Pedagógica Nacional y revista Opciones pedagógicas. Bogotá, D.C.
- McLaren, Peter. (1997) Pedagogía crítica y cultura depredadora. Políticas de oposición en la era posmoderna. Paidós. Barcelona.
- McLaren, Peter. (2001). El Che Guevara, Paulo Freire y la pedagogía de la revolución. Siglo XXI. México.
- McLaren, Peter. (2003). Pedagogía crítica y lucha de clases en la era de la globalización neoliberal: notas desde la otra cara de la historia. En: Revista Opciones Pedagógicas N° 28. Proyecto académico de pedagogía. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá, D.C.
- Pérez Gómez, Ángel I. La cultura escolar en la sociedad neoliberal. Madrid. Ediciones Morata. 1998
- Puigross, Adriana. De Simón Rodríguez a Paulo Freire. Educación para la integración iberoamericana, Bogotá, Convenio Andrés Bello, 2005
- Torres, Carlos A. (2006). Educación y neoliberalismo. Ensayos de oposición. Editorial Popular. Madrid.
- Torres, Jurjo. (2001). Educación en tiempos de Neoliberalismo. Morata. Madrid.

¹Publicado en la Revista Educación y Cultura N° 85. CEID FECODE, Bogotá, D.C. Diciembre de 2009.

²Director Nacional CEID FECODE. Correo electrónico: joavilab@gmail.com

³Giroux, (2001), Pág. 16.

⁴Sistema de Gestión de Calidad y MECI {Ley 872 de 2003 “por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del poder público y en otras entidades prestadoras de servicios” señala la obligatoriedad de desarrollar, implementar, mantener, revisar y perfeccionar un sistema de Gestión de Calidad en las Entidades Públicas Estatales, como herramienta de gestión sistemática y transparente que le permita evaluar el desempeño institucional, en términos de calidad y satisfacción social en la prestación de los servicios a su cargo. El gobierno Nacional también expidió el Decreto 1599 de mayo 20 de 2005 “por el cual se adopta el modelo estándar de Control Interno para el Estado Colombiano, MECI 1000:2005” con el objetivo general de fortalecer los procesos institucionales y el desarrollo de una función administrativa pública, integra, eficiente, visible ante la sociedad y de una gran responsabilidad frente al cumplimiento de su finalidad social adicionando nuevos elementos de control}. Tomado de: <http://www.valledelcauca.gov.co/institucional/publicaciones.php?id=208>. Consultado Noviembre 20 de 2009.

⁵Giroux, (2001), Pág. 15.

SINDICATOS FILIALES A FECODE

- Asociación de Educadores del Distrito Capital – **ADE** –
- Asociación de Educadores del Atlántico – **ADEA** –
- Asociación de Educadores de Cundinamarca – **ADEC** –
- Asociación de Educadores del Guainia – **ADEG** –
- Asociación de Educadores del Meta – **ADEM** –
- Asociación de Educadores de Córdoba – **ADEMACOR** –
- Asociación de Educadores de Sucre – **ADES** –
- Asociación de Institutores de Antioquia – **ADIDA** –
- Asociación de Institutores del Huila – **ADIH** –
- Asociación de Educadores del Cesar – **ADUCESAR** –
- Asociación de Institutores del Caqueta – **AICA** –
- Asociación de Educadores de Arauca – **ASEDAR** –
- Asociación de Educadores del Putumayo – **ASEP** –
- Asociación de Institutores de Norte de Santander – **ASINORT** –
- Asociación de Institutores de San Andrés y Providencia – **ASISAP** –
- Asociación de Educadores de la Guajira – **ASODEGUA** –
- Asociación de Educadores del Vichada – **ASODEVI** –
- Asociación de Institutores del Cauca – **ASOINCA** –
- Educadores Unidos de Caldas – **EDUCAL** –
- Sindicato de Educadores del Magdalena – **EDUMAG** –
- Sindicato de Educadores del Guaviare – **SEG** –
- Sindicato de Educadores de Risaralda – **SER** –
- Sindicato de Educadores de Santander – **SES** –
- Sindicato de Maestros de Casanare – **SIMAC** –
- Sindicato del Magisterio de Nariño – **SIMANA** –
- Sindicato de Maestros del Tolima – **SIMATOL** –
- Sindicato de Educadores del Vaupés – **SINDEVA** –
- Sindicato de Maestros de Boyacá – **SINDIMAESTROS** –
- Sindicato Unitario de Educadores del Amazonas – **SUDEA** –
- Sindicato Único de Educadores de Bolívar – **SUDEB** –
- Sindicato Único de Trabajadores de la Educación del Quindío – **SUTEQ** –
- Sindicato Unitario de Trabajadores de la Educación del Valle del Cauca – **SUTEV** –
- Unión de Maestros del Choco – **UMACH** –
- Unión Sindical de Directivos Docentes – **USDE** –