

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

SINDICALISMO PARA TRANSFORMAR EL TRABAJO Y LA VIDA

Marcela Arellano Villa
Septiembre 2022



TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

SINDICALISMO PARA TRANSFORMAR EL TRABAJO Y LA VIDA

Marcela Arellano Villa

Septiembre 2022



La unidad es un valor fundamental del sindicalismo. Es la expresión de la lucha de trabajadores en contra de la explotación para demandar derechos y construir un horizonte común.



En nuestra región—particularmente el sindicalismo ecuatoriano— se desarrolla en un entorno cultural potente: está cruzado por el pensamiento andino, que se expresa en prácticas y relaciones que tienen como centro lo colectivo, la reciprocidad y la comunidad.



La estructura sindical actual está constituida por centro de trabajo, por empresa, por instituciones y afincadas en los niveles territoriales. Esto constituye un obstáculo para organizar a sectores laborales que demandan estructuras organizativas diversas y plurales.



Repensar la organización requiere un ejercicio de imaginación y creatividad potente. Ahora más que nunca necesitamos un movimiento sindical que ponga la vida digna en el centro de la lucha.

Contenido

Introducción	4
Contexto	5
Situación interna, crisis y retos	6
Renovar	7
Dirección colectiva y gobernanza sindical	8
Acción sindical colectiva	8
Políticas de sindicalización y campañas de afiliación sindical	8
Política de comunicación	8
Negociación colectiva y resolución de conflictos colectivos	8
Política para abordar escenarios internacionales	9
Política de igualdad y equidad	9
La unidad	9
Las alianzas y convergencias	10
A modo de cierre	10
Bibliografía	11

INTRODUCCIÓN

“La protección de la Libertad Sindical reside en el hecho de que, tal como hoy es universalmente aceptado, el movimiento sindical ha pasado a constituir uno de los pilares sociales fundamentales que sustentan las sociedades democráticas”.
(Mujica, 1999: 69)

El estudio y reflexión sobre la organización sindical se realizan desde una perspectiva política, pues los sindicatos desarrollan su acción en un escenario social conflictivo y contradictorio. En este actúan fuerzas sociales con intereses opuestos y en confrontación; la organización representa una de esas fuerzas que desarrollan su quehacer en una realidad social, cultural e histórica particular.

La organización sindical tiene una dimensión global. El movimiento obrero es una de las pocas estructuras de carácter mundial; de esta manera, la organización posibilita, por un lado, la constitución de una fuerza social con capacidad de defender los derechos y las reivindicaciones legítimas y avanzar en la construcción de la justicia social con incidencia global. Por otro lado, en nuestra región —particularmente el sindicalismo ecuatoriano— se desarrolla en un entorno cultural potente: está cruzado por el pensamiento andino, que se expresa en prácticas y relaciones que tienen como centro lo colectivo, la reciprocidad y la comunidad. Para los pueblos del Abya Yala, no es posible vivir desde la individualidad; el ser solo es desde lo colectivo y en relación con el mundo, con la naturaleza. La cosmovisión

andina puede ser un motor que consolide la capacidad de lucha, de incidencia y transformación del mundo del sindicalismo.

Una mirada atenta a la actoría del movimiento de mujeres y a su capacidad de movilización y convocatoria que se ha forjado en distintos momentos de la historia, actualmente en emergencia, nos hace pensar que la construcción de poder está en las relaciones de sororidad, hermandad y de cuidado. Estas pueden constituirse como alternativas que posibiliten gestar y parir un sindicalismo articulado a las luchas que se dan en todos los escenarios: en el cuerpo, en el ámbito doméstico y en el escenario público: la construcción de poder alternativo se juega desde la cotidianidad en todos los espacios privados y públicos.

CONTEXTO

El contexto social en el que interviene el movimiento sindical es el de globalización neoliberal. Se caracteriza por profundos cambios económicos, políticos y sociales que han dado lugar al desarrollo de la ciencia y tecnología, a la conformación de bloques económicos y recrudecimiento de disputas comerciales que provocan invasión de territorios y guerra.

La revolución tecnológica, más conocida como revolución 4.0, ha tenido un profundo impacto en los procesos productivos. El involucramiento de tecnologías disruptivas para lograr la alta automatización representa una clara tendencia a la desaparición del empleo asalariado (Foladori y Ortiz-Espinoza, 2022). Esto se evidencia en el afianzamiento de la división internacional del trabajo, división sexual del trabajo, apareamiento de la nueva división del trabajo entre humanos y máquinas, y suplantación de la mano de obra humana por máquinas. Entonces, se modifica el perfil profesional u ocupacional de las personas trabajadoras, suplantando a las y los antiguos por jóvenes más versados en la industria digital. Con la intensificación del trabajo, se eliminan tiempos muertos y, por lo tanto, se reduce el tiempo de rotación del capital, situación que acelera la explotación y la productividad: en general, se avanza en la tendencia a la concentración del capital, el monopolio y el control del capital y el conocimiento y el poder por parte de los grandes monopolios transnacionales.

El avance de la revolución industrial 4.0 es tal que permitiría a la población mundial tener a su disposición los suficientes bienes materiales para reproducirse sin necesidad de trabajo productivo. Las máquinas están remplazando trabajadores; con ello se incrementarán millones de trabajadores en el desempleo y subempleo, lo que aumentará la pobreza y la exclusión social. El Foro Económico Mundial indica que la automatización del trabajo, aunada a la crisis global, ha hecho que trabajadores pierdan su puesto de trabajo en 2020, a un ritmo acelerado. Los humanos seguirán perdiendo su trabajo a favor de máquinas y computadoras y esto podría producir la pérdida de hasta 85 millones de puestos de trabajo en los próximos cinco años (El Futuro del Trabajo, 2020). Esto generará una brecha mayor entre

industrias y países. Dicha contradicción se mantendrá mientras el salario sea la forma más generalizada de redistribución de la riqueza material.

En síntesis, el mundo del trabajo se puede caracterizar en este momento como extremadamente conflictivo, con un avance tecnológico que impulsa la reconfiguración productiva acelerada. Existe un mercado de trabajo crecientemente violento, donde predominan la desregulación, la flexibilización laboral, la informalidad y los salarios bajos: en general, un contexto de pauperización del empleo, sin acceso a la seguridad social, donde las brechas laborales de género se incrementan.

En este escenario complejo llega el COVID-19, no solo para poner en mayor riesgo la vida y el acceso a derechos, sino también para evidenciar una crisis estructural que ha superado con creces otros momentos de depresión económica y política. La crisis que vivimos hoy la podemos considerar humanitaria y civilizatoria, porque pone en cuestionamiento las relaciones capitalistas de producción y consumo.

En el campo laboral ecuatoriano, la pandemia sirvió de pretexto para implementar medidas de flexibilidad laboral. En junio de 2021, con la iniciativa del gobierno, la Asamblea Nacional aprobó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH), única medida tomada por el gobierno para gestionar la crisis de producción. Esta ley fue presentada por empresarios como solución para proteger el empleo. Dicha norma asegura que el personal asuma integralmente los efectos de la crisis, protegiendo a las empresas y sus ganancias. La LOAH habilita el despido, la reducción de la jornada laboral —por lo tanto, el salario— y alarga la jornada laboral de ocho a doce horas. Además, el Frente Unitario de Trabajadores ha mencionado que hasta el momento se ha despedido alrededor de un millón y medio de trabajadoras y trabajadores usando la LOAH.

Esta crisis, aunque afectó a toda la sociedad, ha tenido impacto diferenciado en los sectores más vulnerables: mujeres, niños, niñas, diversidades étnicas y sexo genéricas. Así se muestra en:

- Incremento de la brecha de género en el empleo decente. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), en su informe anual 2021, indica que la pandemia de COVID-19 ha hecho que las mujeres de la región experimenten un retroceso inédito en lo que respecta a la autonomía económica, que se refleja en aumentos de la pobreza de tiempo y monetaria, en la sobrecarga de cuidados y en una injusta distribución del poder (Cepal, 2021).
- Sobre las mujeres recae desproporcionadamente el trabajo no remunerado y sobrecarga del trabajo de cuidado. En momentos de pandemia, las casas se convirtieron en centros de trabajo, hospitales, escuelas... Todo este trabajo de cuidado de la vida de los miembros de la familia se sostuvo en las mujeres.
- Disminución de los niveles de escolaridad
- Violencia machista, aislamiento social obligado por la pandemia, confinamiento a mujeres y niñas y niños a vivir situación de violencias: física, psicológica, sexual.
- Incremento del femicidio: 2021 se registra como el año con mayor número de femicidios.

Este escenario adverso en el que diariamente se deterioran las condiciones de vida y trabajo coloca a la organización social, particularmente al movimiento de trabajadoras y trabajadores, en una encrucijada: mantener la estructura actual o cambiar. Desde nuestra historia de resistencia, victorias y lucha tan presentes en la vida sindical es preciso avanzar en procesos de liberación. La organización sindical en su dimensión local y mundial tiene la capacidad de convertirse en una herramienta para la construcción de poder alternativo y justicia social.

SITUACIÓN INTERNA, CRISIS Y RETOS

Si bien el grado de fortaleza del movimiento sindical tiene relación directa con el contexto global, la legislación y políticas nacionales, así como la organización de la producción, también depende de las decisiones internas, de las estrategias que asumen en respuesta a los cambios que se producen en el mundo del trabajo. Asimismo, el crecimiento y poder sindical obedecen al conjunto de políticas que la estructura tome para enfrentar los retos del contexto y las demandas de sus afiliados, así como la nueva composición de la clase trabajadora.

La organización sindical está atravesando por uno de los momentos más difíciles, no solo por el contexto adverso que tiene que enfrentar, sino también por las decisiones internas. La acción sindical debe enfrentar varios retos, entre ellos, su representación. Desde el nacimiento del sindicalismo, la acción de la organización ha procurado representar los intereses de los trabajadores en general; sin embargo, en la práctica, existen dificultades para afiliarse, organizar y representar a todos quienes pertenecen a varios sectores laborales: trabajadoras y trabajadores precarios, mujeres, jóvenes, migrantes, tercerizadas y tercerizados, autónomas y autónomos, trabajadoras y trabajadores cualificados (profesionales) y trabajadores de las diversidades sexo genéricas y de las disidencias. Estos quedan fuera de la protección sindical por limitaciones legales. En el caso ecuatoriano, existen normas específicas que limitan la sindicalización de los

servidores públicos, o sea, por dificultades organizativas. Mucho más difícil es la articulación sindical con trabajadores de la economía informal, de las micro y pequeñas empresas y trabajadores de las nuevas formas de trabajo digital.

Es urgente diversificar la respuesta sindical hacia colectivos específicos. Asimismo, se debe conseguir la generalización de reivindicaciones que motiven la afiliación sindical —como esta seguridad— y seguridad en el empleo, formación profesional, carrera profesional y flexibilidad sostenible, entre otras.

La estructura sindical actual está constituida por centro de trabajo, por empresa, por instituciones y afincadas en los niveles territoriales. Esto constituye un obstáculo para organizar a sectores laborales que demandan estructuras organizativas diversas y plurales, que superen fronteras, latitudes y esquemas tradicionales y del sindicalismo.

Asimismo, los centros laborales han cambiado. Sus estructuras ahora son más difusas, en cuanto a las composiciones accionariales, al estatus laboral de quienes trabajan en ellas y su localización física. Esto dificulta las relaciones, el diálogo, la unidad, organización y movilización entre trabajadores.

RENOVAR

Nadie libera a nadie, ni nadie se libera solo,
son “las personas” quienes en comunión se liberan.
(Freire, 1975)

La organización sindical, por su rol en el mundo del trabajo, responde a momentos históricos concretos, a los grados de industrialización y a las formas de organización del proceso productivo. Cuando el mundo experimenta un grado de desarrollo elevado en la revolución 4.0 que da pie a nuevas formas de organización del proceso productivo y los niveles abrumadores de exclusión social, la organización sindical se ve obligada a renovar su estructura, su práctica y sus rutinas.

En ese camino, es necesario avanzar en acuerdo con toda la militancia, el fortalecimiento y la renovación de la organización. Es un proceso en el que deben participar todos sus miembros de manera consciente. Esta tarea requiere de una ética política sindical, es decir, que el proceso se viva en coherencia con el proyecto político sindical y con los principios y valores de la organización.

Repensar la organización a la luz del horizonte político de clase y de las circunstancias sociales que atraviesan la vida y trabajo de la gente requiere un ejercicio de imaginación y creatividad potente. Ahora más que nunca necesitamos un movimiento sindical que ponga la vida digna en el centro de la lucha.

El biosindicalismo en el que estamos reflexionando excede la pelea por los derechos laborales: es una forma de lucha por el derecho de todas las personas a tener vidas que merezcan la pena y, sobre todo la alegría, de ser vividas. Porque luchamos y queremos seguir luchando por todos los derechos que se juegan en la vida cotidiana (Beltran et al., 2022).

Las reflexiones de las compañeras de territorios domésticos, en su gran mayoría mujeres migrantes, pone en cuestionamiento la agenda e interpela las prácticas jerárquico verticales del sindicalismo tradicional —como lo han denominado—. Estas prácticas reproducen la estructura social excluyente que normaliza la violencia, que no incorpora en la plataforma de lucha el trabajo reproductivo remunerado y no remunerado que reproduce cotidianamente la fuerza de trabajo productivo. Ese trabajo de cuidado está sobre las espaldas de las mujeres de todo el mundo.

Alrededor de estos análisis y de las reflexiones de los feminismos populares y diversos se están gestando nuevas formas de organización social, que agrupan fundamentalmente a mujeres que se encuentran en trabajos precarios. Su práctica organizativa gira en torno a relaciones de amistad, al cuidado y sororidad. En consecuencia, las estructuras que resultan de estos hermanamientos son horizontales.

Una lección importante para el movimiento sindical tradicional es, entonces, asegurar que los espacios organizativos sean más humanos. En estos deben estar presentes los afectos, la alegría, la esperanza y el arte; estas relaciones de ninguna manera despolitizan la acción sindical: la resignifican.

El movimiento sindical ecuatoriano se desarrolla en una región con un legado ancestral. Los pueblos originarios del Abya Yala construyeron una cosmovisión basada en lo colectivo: la reciprocidad, la complementariedad y la correspondencia; son fenómenos presentes en la cultura andina, son la esencia de lo colectivo de la vida comunitaria (sumak kamaña). En la cosmovisión andina, la “individualidad” no existe, un hombre solo es un vacío (Sternan, 1998). El pensamiento andino está presente en la cotidianidad de los pueblos de esta región; está en el baile, en la minga.

Reconocer y valorar estas formas de relaciones entre personas y con la naturaleza puede ser un motor que permita consolidar del poder sindical. De hecho, la acción sindical —entre ellas, la huelga— es una gran minga donde todos, todas, todes aportan, contribuyen y se insertan en la realidad social y modifican algunas condiciones. Es también una alternativa a la exacerbación del individualismo fomentado por la cultura mercantilista.

DIRECCIÓN COLECTIVA Y GOBERNANZA SINDICAL

La gobernanza democrática al interior de la organización sindical es una necesidad con apremio. Es indispensable no solo para renovar la gestión sindical y asegurar su eficacia, sino también para la recuperar la representación de los trabajadores y la credibilidad de la ciudadanía.

La gobernanza sindical debe enfrentar algunos retos, superar el caudillismo es uno de ellos. La construcción de dirección colectiva puede convertirse en alternativa a este problema, la toma de decisiones debe retornar a la Asamblea; el movimiento zapatista lo llamó “mandar obedeciendo”, es decir, el liderazgo, que generalmente se ejerce “dictado por la élite de la organización o por los intelectuales” (Córdoba, 2014), deberá pasar a la asamblea. Allí se convierte en liderazgo colectivo, la democracia deja de ser representativa y se radicaliza.

Otro reto importante es aplanar la jerarquía y verticalidad de la estructura y dirección sindical. Para ello, se pueden conformar equipos de trabajo; las redes de acción pueden contribuir a aplanar la estructura y a romper las lógicas de poder vertical que se ejercen en la organización.

Acción sindical colectiva

El sindicato necesita definir estratégicamente su campo de acción, el que debe articular las áreas de la estructura y las políticas acordadas; es decir, las líneas de acción deben estar bajo la responsabilidad de secretarías especializadas o de equipos de trabajo que rindan cuentas de la ejecución de políticas a estas encomendadas.

Políticas de sindicalización y campañas de afiliación sindical

Las políticas de sindicalización y las campañas de afiliación sindical deben poner énfasis en los nuevos sectores de trabajadores, con prioridad en la sindicación de mujeres y jóvenes. Se deben estructurar organizaciones que respondan a los retos de la nueva organización del trabajo —sindicalismo de masas.

La formación sindical es un área estratégica de la acción sindical. Es prioritario contar con procesos de educación organizados y sistemáticos que permita reconocer la

situación y los conflictos de la realidad, reflexionar el conflicto social con elementos teóricos y construir conocimientos y nuevas prácticas hacia la transformación de la realidad. Dicha educación aporta en el desarrollo de métodos de trabajo y herramientas organizativas para la acción político sindical.

Política de comunicación

Para la Confederación Sindical de las Américas (CSA), “la comunicación se integra al eje de auto reforma sindical, como parte de dicho proceso, debe ocupar un lugar central en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales de las Américas y en su influencia sobre el conjunto de la sociedad” (Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, 2022).

Los cambios tecnológicos que ha experimentado el mundo han tenido un fuerte impacto en la comunicación y la velocidad de información que se trasmite a través de distintos canales: lo que no se comunica, no existe. El movimiento sindical debe estar consciente de que la identidad, el grado de unidad, de fortaleza y capacidad de lucha está estrechamente vinculada a la capacidad comunicacional. Esto supone desarrollar una política de comunicación sindical que implique contar con equipo especializado, canales adecuados y mecanismos de comunicación interna y externa.

Negociación colectiva y resolución de conflictos colectivos

La negociación colectiva es la principal forma de democratización de las relaciones laborales. Este instrumento permite la canalización del conflicto entre capital y trabajo; no lo resuelve, pero contribuye a mejorar las condiciones laborales y a redistribuir el poder en el mundo del trabajo. Asimismo, puede ser un mecanismo eficaz para incorporar nuevas demandas que surgen con las nuevas condiciones laborales. La acción sindical en torno a la negociación y contratación colectiva debe cruzar por la constitución de grupos de trabajo capacitados y procesos de investigación que permitan argumentar las demandas del pliego colectivo.

Política para abordar escenarios internacionales

Para defender los derechos, es necesario contar con un equipo técnico especializado que dé seguimiento al cumplimiento de la Normativa Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Debe contar con información actualizada de la situación de cumplimiento del país; conocer los procedimientos de la OIT —quejas, observaciones, memorias, mecanismos de control normativo—; coordinar con los servicios técnicos y el personal de especialistas; y tener la capacidad de elaborar comentarios y observaciones sobre el cumplimiento de las normas internacionales de trabajo (NIT) y presentarlas en los organismos pertinentes.

Política, igualdad y equidad

La política de igualdad y equidad debe regir al interior de la organización; debe estar orientada a la incorporación y representación de mujeres, jóvenes y diversidades sexo genéricas, en toda la estructura de la organización. Debe considerar y procurar estructuras de mujeres, diversidades y juventud con autonomía; protocolos para la prevención y atención a la violencia; y, transversalización de la perspectiva de género en la vida de la organización.

La construcción de la igualdad y equidad con perspectiva de género y etaria en el mundo del trabajo debe ser una prioridad sindical. Esto implica abordar los siguientes ejes temáticos:

- a) Valoración social del trabajo de cuidado
- b) Calidad del empleo
- c) Eliminación de las brechas salariales
- d) Eliminación de la violencia laboral
- e) Acceso a la libertad sindical
- f) Acceso a la protección y seguridad social

La unidad

La dispersión y atomización sindical son fenómenos que debilitan la fuerza y la acción de la organización. Por ello, los gobiernos de turno, independientemente de su orientación política, han atacado sistemáticamente al movimiento sindical. En Ecuador, la implementación de la última reforma política ocurrida en 2008 estuvo acompañada de una política antisindical dirigida a afectar a la unidad sindical, representada por el Frente Unitario de Trabajadores (FUT), estructura constituida por las centrales sindicales en la década de 1970. Esta plataforma unitaria enfrentó, en su momento, a la dictadura militar, a los gobiernos de derecha y al neoliberalismo de la década de 1980 y 1990.

La política antisindical se orientó hacia la cooptación de la dirigencia de las organizaciones sindicales y sociales; deslegitimación de los derechos en el discurso y la propaganda del gobierno (se situaron los derechos como privilegios); división de las organizaciones sociales, particularmente del movimiento sindical; y persecución y criminalización de la dirigencia y del ejercicio de la huelga.

La unidad es un valor fundamental del sindicalismo. Es la expresión de la lucha de trabajadores en contra de la explotación para demandar derechos y construir un horizonte común. La unidad requiere desarrollarse en niveles y momentos: al interior de los sindicatos, hay que asegurar la cohesión de las personas afiliadas en torno a los intereses particulares que se generan en el lugar de trabajo; en la rama, hay que cerciorarse de que aglutine a trabajadores de una misma actividad.

En los niveles nacionales, considerando la gran cantidad de centrales sindicales, es un desafío generar espacios de diálogo intersindical entre todas, incluso poniendo como centro de la unidad de acción el trabajo, los derechos y la libertad sindical. Esta articulación sindical no puede ser exclusiva del ámbito nacional; es necesario consolidar la dirección de clase, la agenda y la acción colectiva unitaria en el país, en la región y a nivel global.

Las alianzas y convergencias

Situar a los intereses y objetivos de la clase trabajadora en toda su diversidad y complejidad nos obliga a pensar en las alianzas con otros sectores sociales con los que compartimos objetivos comunes: mejores condiciones de vida, trabajo, y democracia; justicia social; educación de calidad; servicios de salud en manos públicas con presupuestos adecuados; igualdad de oportunidades; una sociedad y Estado que reconozca y asegure una vida libre de violencia; respeto y plena vigencia de los derechos; un Estado al servicio de la población; y el medio ambiente libre de contaminación.

Las alianzas son acuerdos de cooperación con organizaciones e instituciones afines de la sociedad a nivel nacional e internacional. Posibilitan al sindicalismo aglutinar fuerzas y ampliar la capacidad de acción, de movilización y construcción de alternativas. Las alianzas implican una acción estratégica para tejer redes con la sociedad; en nuestro ámbito, podemos identificar actores sociales como aliados naturales: movimiento indígena, movimiento campesino, movimiento feminista, organizaciones barriales, organizaciones ecologistas, colegios de profesionales, defensores de derechos humanos, fundaciones y organizaciones no gubernamentales. Además, una alianza importante son las universidades, con quienes se pueden desarrollar procesos de investigación, educación y apoyo jurídico.

Las alianzas requieren de respeto a la autonomía de las organizaciones, diálogo y transparencia. Nos posibilitan acumular fuerza y poder para luchar por los objetivos e intereses de los sectores populares.

A MODO DE CIERRE

La historia del movimiento sindical es de luchas, de conquistas, de derrotas y victorias, el sindicalismo como organización de resistencia tiene capacidad de reinventarse. Es el momento de recuperar su papel revolucionario, la tarea es organizar y luchar por todos, por todas, por todes. Queda hacia adelante “inspiración y creación heroica”.

Bibliografía

Beltran, J., Pimentel, R., Cisneros, C., Caballero, A., Rojo, A. (2022). Biosindicalismo desde los territorios domésticos. Nuestros reclamos y nuestra manera de hacer.

Carrión, D. (2021). Efectos de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en la estructura del mercado laboral ecuatoriano. Trabajo y Justicia Social. Friedrich Ebert Stiftung.

Cepal (2021). Panorama social de América Latina. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46687/8/S2100150_es.pdf

Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (2022). Manual sobre comunicación sindical. Proyecto "Fortalecimiento de la organización sindical para la democratización de los medios de comunicación en América Latina y el Caribe". Recuperado de <https://vbook.pub/documents/unicacion-sindical-r2171k871123>

Foladori, G. y Ortiz-Espinoza, Á. (2022). La relación capital-trabajo en la Industria 4.0. Íconos. Revista de Ciencias Sociales, 73.

Foro Económico Mundial (2020). Empleos del Mañana. Recuperado de <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2020/12/pdf/WEF-future-of-jobs-report-2020-zahidi.pdf>

Freire, P. (1975). Pedagogía del oprimido. Editorial Siglo XXI.

Mujica, J. (1999). "El Convenio 87 de la OIT. 50 años no son nada en el volumen colectivo Libertad Sindical. 50 años del Convenio 87 de la Organización internacional del Trabajo". CEDAL.

Córdoba, G. (2014). Caminando hacia la Utopía: breve historia del mandar obedeciendo, Revista Yachai-Kusunchi

Paredes, E. (2012). "La Organización". Proyecto Unidad y Propuesta del sindicalismo público entorno al nuevo Estado ecuatoriano. ISP-UASB.

_____. (2003). Propuesta de diseño curricular para la Escuela Sindical Permanente de CEOSL. Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador.

Sánchez Zegarra, J., Rodríguez Caderón, E. (2013). Manual para la Defensa de la Libertad Sindical. OIT oficina para los países andinos.

Sternan, J. (1998). Filosofía Andina. Abya Yala. Recuperado de http://documentacion.cidap.gob.ec:8080/bitstream/cidap/1543/2/La%20ritualidad%20de%20los%20Sarayuros_Mar%C3%ADa%20Sisapacari%20Bacacela.pdf

Acerca de la autora

Marcela Arellano Villa es militante feminista, activista de Derechos Humanos y dirigente sindical. Es secretaria general del Comité de Empresa de la textil Indulana, vicepresidenta de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOLS), presidenta del Frente de Mujeres Trabajadoras Pichincha, presidenta del MJE CEOSL, coordinadora de proyectos del Instituto de Investigaciones Avanzadas IDEA y secretaria técnica del Frente Unitario de Trabajadores FUT.

Pie de imprenta

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Ecuador Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS) Av. República 500 y Martín Carrión, Edif. Pucará 4to piso, Of. 404, Quito-Ecuador.

Responsable:
Kruskaya Hidalgo Cordero
Coordinadora de Proyectos
Telf.: +593 2 2562103

 **Friedrich-Ebert-Stiftung FES-ILDIS**

 **@FesILDIS**

 **@fes_ildis**

 **<https://ecuador.fes.de/>**

Para solicitar publicaciones:
info@fes-ecuador.org

SINDICALISMO PARA TRANSFORMAR EL TRABAJO Y LA VIDA

Marcela Arellano Villa



La unidad es un valor fundamental del sindicalismo. Es la expresión de la lucha de trabajadores en contra de la explotación para demandar derechos y construir un horizonte común.

En nuestra región—particularmente el sindicalismo ecuatoriano— se desarrolla en un entorno cultural potente: está cruzado por el pensamiento andino, que se expresa en prácticas y relaciones que tienen como centro lo colectivo, la reciprocidad y la comunidad.



La estructura sindical actual está constituida por centro de trabajo, por empresa, por instituciones y afincadas en los niveles territoriales. Esto constituye un obstáculo para organizar a sectores laborales que demandan estructuras organizativas diversas y plurales.



Repensar la organización requiere un ejercicio de imaginación y creatividad potente. Ahora más que nunca necesitamos un movimiento sindical que ponga la vida digna en el centro de la lucha.

Para solicitar publicaciones:
info@fes-ecuador.org